



II  
**PLAN  
MUNICIPAL  
DE CONVIVENCIA**

Ayuntamiento de Valladolid

2025-2028





**EDITA:** AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID  
**FECHA DE EDICIÓN:** JUNIO 2025  
**DISEÑO Y MAQUETACIÓN:** FORMA DE NUBE  
**DEPÓSITO LEGAL:** DL VA 241-2025





II  
**PLAN  
MUNICIPAL  
DE CONVIVENCIA**

Ayuntamiento de Valladolid

2025-2028



Ayuntamiento de  
**Valladolid**



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	7
<b>1. ANTECEDENTES .....</b>	11
1.1- PLANES MUNICIPALES - TRAYECTORIA TEMPORAL .....	11
1.2- EVALUACIÓN I PLAN DE CONVIVENCIA CIUDADANA INTERCULTURAL .....	13
1.3- CONTEXTO DE LA DIVERSIDAD ÉTNICO - CULTURAL .....	15
1.3.1. LA INMIGRACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA .....	15
1.3.2. LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA .....	19
1.3.3. LA INMIGRACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN .....	26
1.3.4. LA INMIGRACIÓN EN VALLADOLID .....	29
1.3.5. DATOS DE LA COMUNIDAD GITANA .....	40
1.3.6. CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS Y DELITOS DE ODIO .....	42
1.4- DIAGNÓSTICO Y RETOS .....	46
<b>2. REFERENTES .....</b>	51
2.1- PRINCIPIOS INTERCULTURALES .....	51
2.2- METODOLOGÍA Y CRITERIOS DE ACTUACIÓN .....	54
<b>3. MARCO COMPETENCIAL Y NORMATIVO .....</b>	59
<b>4. ESTRUCTURA Y ÓRGANOS .....</b>	67
<b>5. OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS .....</b>	73
5.1- OBJETIVOS .....	73
5.2- LÍNEAS ESTRATÉGICAS .....	74
<b>6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....</b>	79
6.1- ACOGIDA E INCLUSIÓN SOCIAL .....	79
6.2- GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL .....	82
6.3- CONVIVENCIA Y ESPACIOS DE ENCUENTRO .....	85
6.4- MEDIACIÓN INTERCULTURAL .....	88
6.5- ANTIDISCRIMINACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....	90
6.6- LIDERAZGO Y GOBERNANZA .....	93
6.7- PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO .....	96





Valladolid es hoy una ciudad plural, dinámica y abierta, reflejo de una sociedad cada vez más diversa. Esta riqueza humana, resultado en gran parte de los movimientos migratorios y de los cambios sociales de las últimas décadas, representa una oportunidad para construir un modelo de convivencia basado en el respeto, la igualdad y el diálogo.

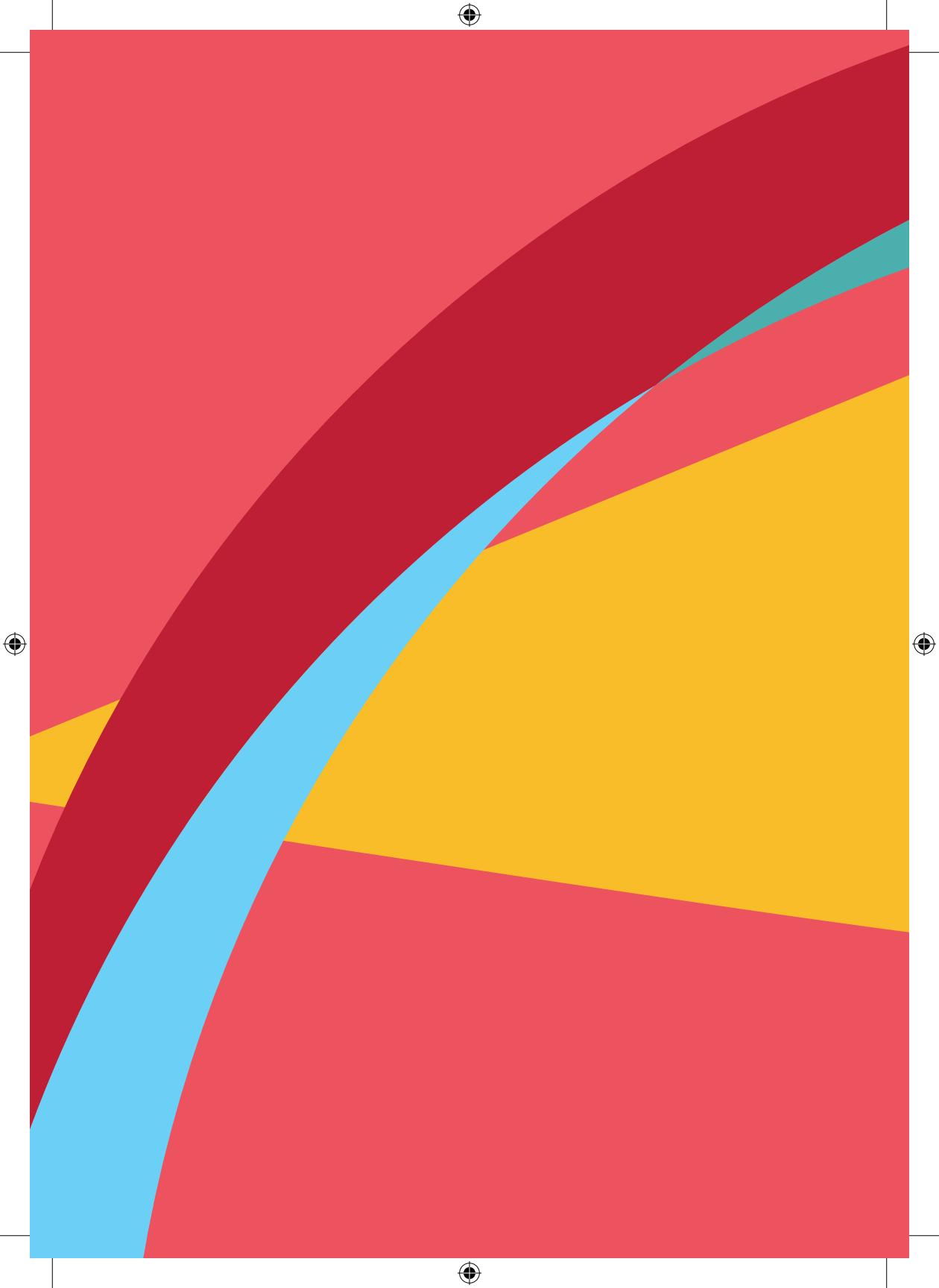
Este II Plan de Convivencia nace del compromiso del Ayuntamiento de Valladolid con una ciudad que apuesta por la cohesión social y rechaza cualquier forma de discriminación. Es fruto de un proceso participativo en el que han intervenido asociaciones, entidades del ámbito social, técnicos y personas de distintas procedencias, que conviven cada día en nuestros barrios. A todas ellas, mi más sincero agradecimiento por su implicación.

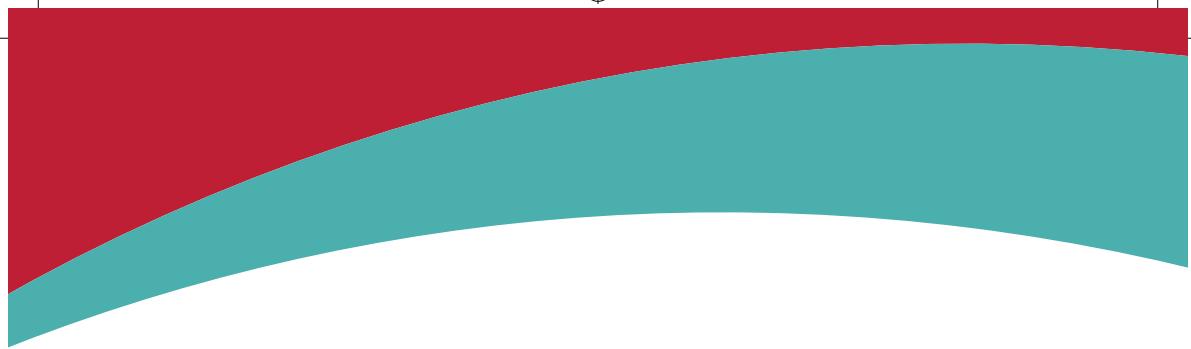
A través de este Plan, queremos seguir consolidando una ciudad inclusiva, que valore la diferencia como una fortaleza y que afronte los retos de la diversidad con herramientas de escucha, mediación y participación activa. Porque la convivencia no se impone: se construye colectivamente, desde la cercanía, la empatía y el trabajo compartido.

Queremos caminar hacia una Valladolid más justa, acogedora y cohesionada. Porque el lugar de nacimiento no define la pertenencia: Valladolid es y será la ciudad de todas las personas que la habitan.

Jesús Julio Carnero  
Alcalde de Valladolid







1

## ANTECEDENTES





# 1. ANTECEDENTES

## 1.1 - PLANES MUNICIPALES - TRAYECTORIA TEMPORAL

### Previo 2005

- Atención a población inmigrante desde distintos Servicios Municipales.
- Estudio de características y necesidades de la población inmigrante del municipio.

### 2005-2008

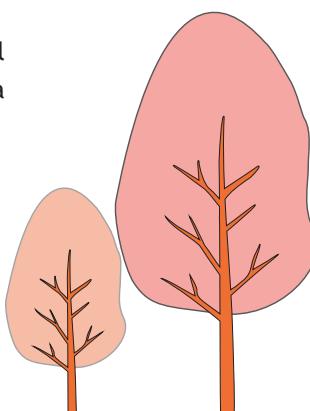
- I Plan Municipal para la Integración de la Población Inmigrante. 3,74% (12.096 personas) de la población del municipio es inmigrante: es necesario dar respuesta a la acogida, de forma estructurada y coordinada con otras Administraciones y organizaciones sociales, a la inserción de esta población.

### 2009

- Evaluación cualitativa y cuantitativa del I Plan Municipal para la Integración de la Población Inmigrante.

### 2010

- Elaboración del estudio diagnóstico de la situación de la población inmigrante en Valladolid.





## 2010-2018

- II Plan Municipal sobre Inmigración (2010-2013, prorrogado 2013-2018).
- 6,43% (20.448 personas) de la población del municipio es inmigrante: las necesidades han cambiado. Se hace necesario su promoción y participación social, así como fomentar una convivencia ciudadana pacífica basada en el respeto a la diferencia.
- Evaluación cualitativa y cuantitativa del II Plan Municipal sobre Inmigración.

## 2019-2023

- Estudio diagnóstico de la población inmigrante y sus necesidades en el Municipio de Valladolid.
- I Plan de Convivencia Ciudadana Intercultural (2019-2023).
- Compromiso del Plan con la diversidad étnico cultural, más allá de la inmigración (diversidad étnica, cultural, religiosa...).
- Evolución de la realidad social en el municipio (nacionalizaciones, matrimonios mixtos etc.).

## 2024

- Evaluación del I Plan de Convivencia Ciudadana Intercultural.

## 2025

- II Plan de Convivencia.



## 1.2 - EVALUACIÓN DEL I PLAN DE CONVIVENCIA CIUDADANA INTERCULTURAL

A la hora de abordar la redacción del segundo Plan de convivencia, era necesario contar con una valoración de la ejecución del primer Plan, a modo de evaluación diagnóstica, en la que se pudieran analizar la idoneidad de los objetivos planteados, la eficacia en su ejecución, su alcance y sus límites. Se elaboró un cuestionario, enviado a 56 entidades (20 ONGs, 25 asociaciones y 11 entidades religiosas), siendo finalmente veinte las entidades que participaron.

**Las conclusiones más reseñables respecto a la evaluación fueron:**

- Se estimó un grado de ejecución y consecución de objetivos muy alto.
- En cuanto al nivel de éxito de las acciones planteadas, se considera que están bien organizadas y desarrolladas (máxima puntuación nivel muy alto/alto), siendo la participación y difusión de las mismas muy bien valoradas.
- La gestión y coordinación del plan se estima en un 78,57% como muy buena, siendo valorada como buena la difusión.

**Las opiniones a destacar fueron:**

- El 85,7% de las entidades encuestadas, consideró que el Plan es un instrumento necesario y potencia las redes de trabajo y colaboración.



- Apoya y fortalece la convivencia intercultural de la ciudad, dando visibilidad a la diversidad.
- Promueve la inclusión desde las acciones de sensibilización a la ciudadanía y previene conflictos y posibles delitos de odio, además de poner en valor la riqueza y oportunidad que genera una ciudad diversa.



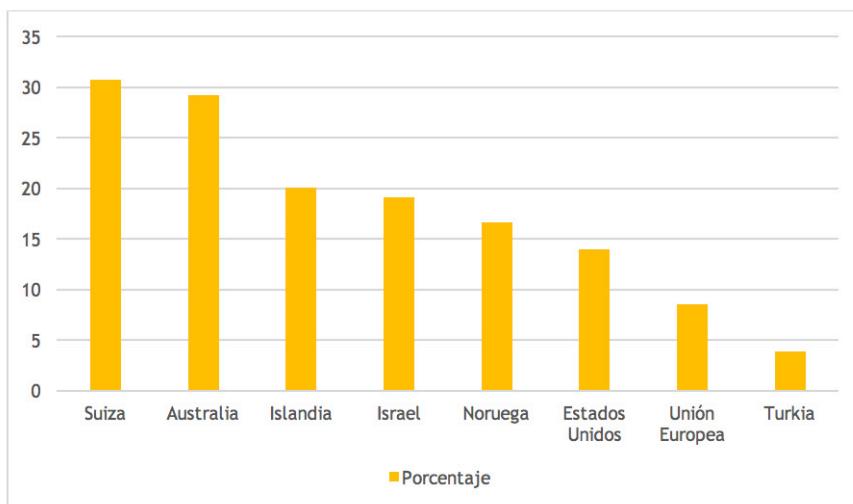
## 1.3 - CONTEXTO DE LA DIVERSIDAD ÉTNICO-CULTURAL



### 1.3.1. La Inmigración en la Unión Europea

En la Unión Europea hay 448,8 millones de habitantes en 2023, según datos de Eurostat, de los cuales 27,3 millones son ciudadanos de terceros países (un 6% de la población total) y 42,4 millones de personas nacieron fuera de la Unión Europea (un 9% de los habitantes).

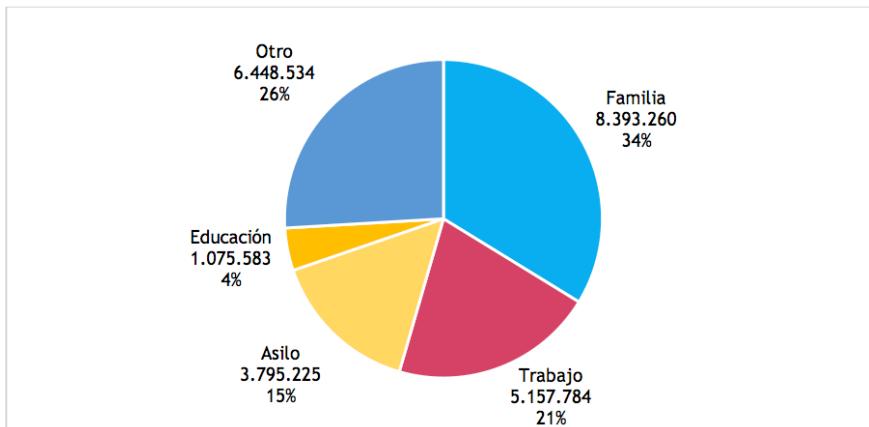
#### Porcentaje de residentes nacidos en el extranjero por país



Fuente: Eurostat, 2022.

En el caso de la Unión Europea se muestran los nacidos en otro Estado miembro, si se incluyera a las personas móviles dentro de la UE, la proporción sería del 12,4%.

## Permisos de residencia por motivos a finales de 2023



Fuente: Eurostat, 2024.

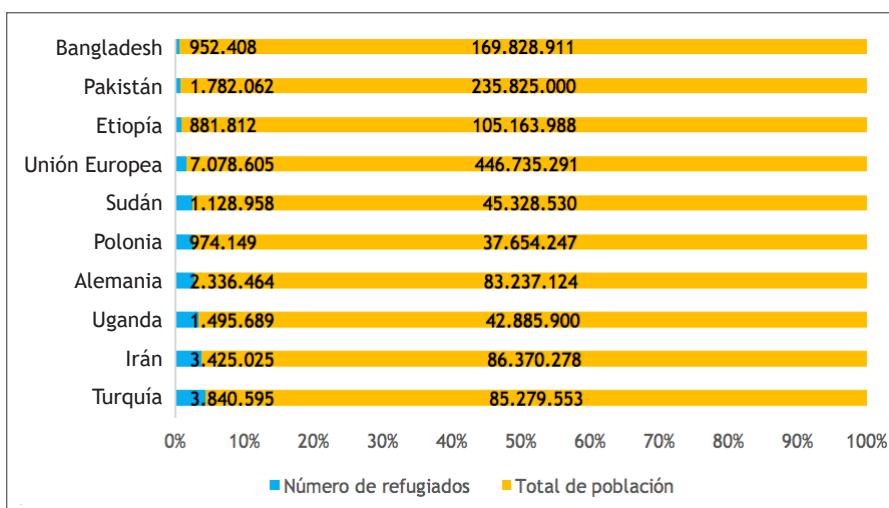
Dentro del apartado “Otros” se incluyen los permisos expedidos únicamente por motivos de residencia, los permisos expedidos a las víctimas de la trata de seres humanos y menores no acompañados/as.



## Refugiados

Según los datos del ACNUR, en todo el mundo a finales de 2023 había 37,6 millones de personas refugiadas y 68,3 millones de personas desplazadas internas debido a conflictos.

### Refugiados por población total



Fuente: Comisión Europea, 2024.

En el gráfico se muestran los diez países que acogen más personas refugiadas. Se debe tener en cuenta que la mayoría de las personas refugiadas de África y Asia no vienen a Europa, sino que se trasladan a países vecinos.



## Empleo de inmigrantes

En 2023, 11,2 millones de ciudadanos y ciudadanas de terceros países estaban en el mercado laboral de la Unión Europea, de un total de 196,8 millones de personas de entre 20 y 64 años, lo que corresponde al 5,7% del total de la población (Eurostat, 2023).

La tasa de empleo fue mayor para la ciudadanía de la UE (76,2%) que para la ciudadanía de terceros países (63,1%) en 2022. Un gran número de personas de origen extranjero son “trabajadores/as esenciales”.



## Migración hacia y desde la Unión Europea

Las últimas cifras anuales de 2022 por la Comisión Europea establecen que 7,03 millones de personas emigraron a la Unión Europea y 2,73 millones de ciudadanos y ciudadanas emigraron de la UE, por tanto, la inmigración neta total es de 4,30 millones de personas.

Si bien la migración irregular suele ser el centro de atención, la realidad es que las entradas irregulares representan una pequeña fracción de la migración en la UE. En el caso de 2023, se produjeron 385.445 entradas irregulares frente a 3.741.015 migraciones regulares, es decir, un 10,30% fueron irregulares.

### 1.3.2. La Inmigración en España

El crecimiento poblacional de España se debe, casi en su totalidad, al incremento de personas nacidas en el extranjero y nacionalizadas, así según datos provisionales de la Estadística Continua de Población (en adelante ECP) a 1 de julio de 2024, la población con nacionalidad española es de 42.165.811 personas y la población con otra nacionalidad es de 6.632.064 personas, lo que representa el 13,51% del total de residentes.

Por país de nacimiento la población española cuenta con 39.761.459 personas nacidas en España, mientras que 9.036.416 son nacidos/as en otros países. Las principales nacionalidades de las personas inmigrantes fueron la colombiana (36.900), la marroquí (25.100) y la venezolana (21.400).

El crecimiento poblacional de España se debió al incremento de personas nacidas en el extranjero, mientras que el número de personas nacidas en España disminuyó. Esta población nacida en el extranjero -de 9.036.416



personas- fue mayor que la de nacionalidad extranjera, debido a los procesos de adquisiciones de nacionalidad española.

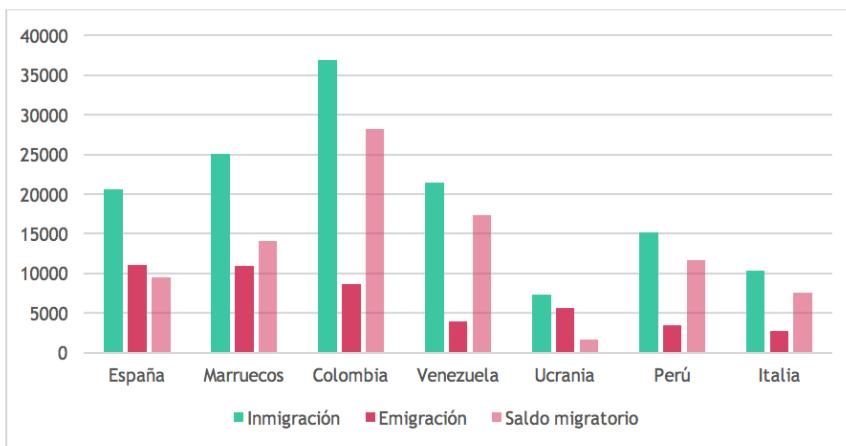
La edad media de la población empadronada es de 44,1 años. La de los españoles/as es de 45 años y la de los extranjeros/as de 37,1 años.

La cifra provisional de población residente a 1 de julio de 2024 en Castilla y León se sitúa en 2.390.321 habitantes, lo que supone el 7,92%.

Las comunidades autónomas que cuentan con mayor proporción de personas extranjeras son: Islas Baleares (17,1%), Cataluña (14,2%) y Región de Murcia (13,7%). Las que tienen menor número de personas extranjeras residentes son: Extremadura (2,9%), Galicia (3,4%) y Principado de Asturias (3,9%).

## Migraciones exteriores

### Saldo migratorio



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2024).

Nota: datos correspondientes al segundo trimestre de 2024.

En España, en el segundo trimestre de 2024, el saldo migratorio fue positivo de 9.500 personas gracias a que hubo 20.600 inmigraciones y 11.100 emigraciones.

### Adquisiciones de nacionalidad española de residentes



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2024.

El número de residentes extranjeros que adquirió la nacionalidad española aumentó un 32,3% en 2023, hasta 240.208. Las nacionalidades de origen más frecuentes fueron Marruecos (54.027), Venezuela (30.154) y Colombia (18.738).



## Movimiento natural de la población (INE, 2024)

**Nacimientos en España enero-agosto 2024 > 212.010**

**Defunciones en España enero- septiembre 2024 > 328.115**

**Diferencia: 116.105**

**Porcentajes nacimientos 2022**

- **Madre española: 77,04%**
- **Madre extranjera: 22,96%**

**Tasa de Natalidad por comunidad autónoma, según**

**nacionalidad (española / extranjera) de la madre.**

**Unidades: Nacidos/as por mil habitantes**

- **Ambas nacionalidades: 6,88**
- **Española: 6,03**
- **Extranjera: 13,01**

**Edad Media a la Maternidad por orden del nacimiento**

**según nacionalidad (española/extranjera) de la madre**

**en 2022.**

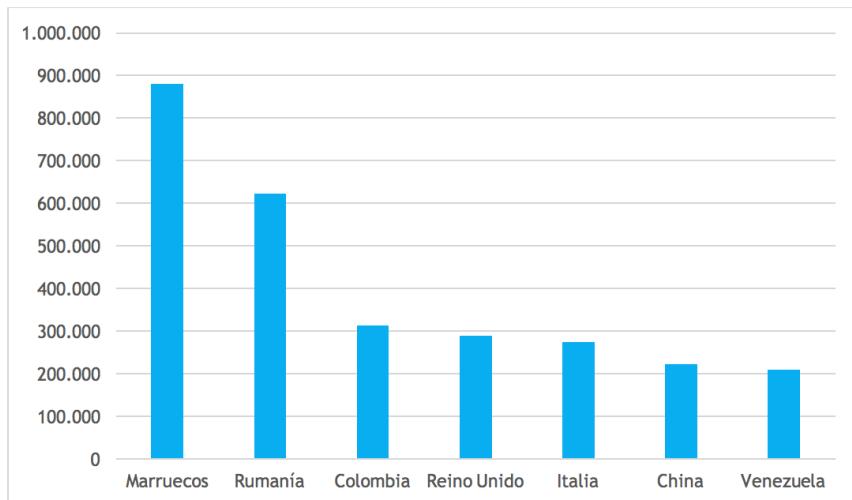
- **Ambas nacionalidades: 32,61**
- **Española: 33,15**
- **Extranjera: 30,46**

## Personas extranjeras inscritas en el padrón continuo por áreas geográficas

En España, son 5.512.558 personas extranjeras inscritas en el padrón continuo. La comunidad autónoma con un mayor número de población extranjera es Cataluña con 1.263.135 personas junto con Madrid que cuenta con 945.933 personas extranjeras. En tercer lugar, se sitúa la Comunidad Valenciana con 778.655 personas. No es hasta el décimo puesto donde con 144.925 personas extranjeras se encuentra Castilla y León.

La estadística del Padrón Continuo muestra que las personas con nacionalidad marroquí ocupan el primer puesto de personas inscritas en el Padrón Continuo en la mayoría de las Comunidades Autónomas, excepto en Madrid donde las personas procedentes de Rumanía ocupan el primer puesto con 143.974 personas inscritas frente a 77.052 marroquíes (INE, 2023).

## Población extranjera inscrita en el Padrón Continuo por nacionalidades



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2022.



## Inmigración en España y Género

Según el INE a 1 de enero de 2024 la población residente en España a esa fecha se situó en 48.619.695 habitantes, 534.334 personas más que en la misma fecha de 2023 (un 1,1% más). De este total, 42.117.413 tenían nacionalidad española (el 86,6%) y 6.502.282 nacionalidad extranjera (el 13,4%). En este grupo hay alrededor de 3,35 millones de inmigrantes varones y 3,15 millones de inmigrantes mujeres. A pesar de la similitud de los porcentajes, el proceso migratorio y los problemas a los que se enfrentan cada uno de los géneros al llegar a España varían significativamente.

Las mujeres viajan a España por diferentes razones. En general, vienen principalmente como **inmigrantes familiares**, aunque también pueden **venir como inmigrantes por trabajo, estudios, solicitantes de asilo o como parte de otra categoría de inmigrantes**.

Por lo tanto, existe una amplia gama de estatus legales y derechos entre las mujeres inmigrantes, lo que refleja las diferencias en las oportunidades y los desafíos de integración en cada caso.

El “Informe sobre la Población de Origen Inmigrantes en España 2024”, SJM España, que es una red de organizaciones que trabaja para defender los derechos de las personas migrantes y su pleno acceso a la ciudadanía, señalan que los obstáculos a la integración de las mujeres inmigrantes varían en función de su situación de residencia o su causa de migración, pero también existen distintas posibilidades únicas de integración. Las mujeres inmigrantes tienen las mismas probabilidades de tener un alto nivel de estudios que las mujeres autóctonas y, por tanto, tienen más probabilidades de tener mayor nivel de estudios que los hombres inmigrantes. Pero los largos y complejos trámites para obtener el reconocimiento y homologación de sus estudios y su experiencia laboral, las aboca a la “sobrecualificación” (se ejerce un empleo por debajo de la cualificación académica). Esta situación se acentúa por

las cargas familiares, cuya responsabilidad recae mayoritariamente sobre la población inmigrante femenina.

España, como miembro de la Unión Europea ejecutan el Plan de Acción para la Integración y la Inclusión 2021 - 2027 que hace hincapié en la integración de las personas inmigrantes, dando prioridad a la integración de la perspectiva de género y a la participación de las mujeres.

### **Tasas de empleo de personas inmigrantes en España por género**

En el primer trimestre de 2024, el total de población extranjera parada de 16 y más años es de 709,2 miles de personas, siendo el 53,5% mujeres y el 46,6% hombres, de acuerdo con datos de la EPA (“Informe trimestral de extranjeros y mercado de trabajo”, Ministerio de Trabajo y Economía Social, mayo 2024).

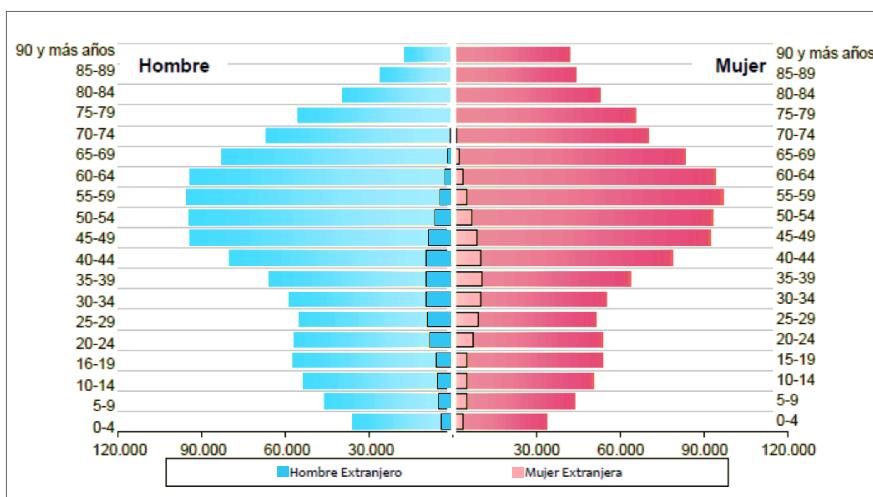
La variación con respecto al trimestre anterior es de un aumento total del 9,2%. Para los hombres fue del 15,1% y para las mujeres del 4,7%.

Con respecto al mismo trimestre del año anterior, el paro total se sitúa en un 0,7% menos. Los hombres se incrementaron un 0,5% y las mujeres disminuyeron un 1,7%. La tasa de paro se sitúa en el 18,6%, con una brecha de género de 4,5 puntos más alta entre las mujeres (21,0%) que entre los hombres (16,5%). La variación de la tasa de paro con respecto al trimestre anterior es de 1,5 puntos y, con respecto al mismo trimestre del año anterior, de -1,4 puntos.

### 1.3.3. La Inmigración en Castilla y León

La cifra de población extranjera residente a 1 de abril de 2024 en Castilla y León se sitúa en 2.389.109 habitantes, de los cuales el 49,36% son hombres y el 50,64% son mujeres. Por nacionalidad, el 7,84% de la población residente en la Comunidad es extranjera.

#### Estadística continua de población



Fuente: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Estadística continua de población".

España presenta su grueso de población entre los 45 y los 65 años. A diferencia de estos, las personas extranjeras presentan el grueso de edad en la franja de 25 a 45. La máxima diferencia la encontramos en las personas españolas a partir de 65 años y la presencia, escasa, de personas extranjeras de esta franja de edad.

## Población extranjera en Castilla y León en 2022

Comunidad Autónoma	Inmigraciones procedentes del extranjero	Emigraciones con destino al extranjero	Saldo exterior
Castilla y León	14.547	5.273	9.274

Fuente: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Estadística del Padrón Continuo".

## Migración exterior por provincia en Castilla y León en 2022

PROVINCIA	Inmigraciones procedente del extranjero	Emigraciones con destino al extranjero	Saldo exterior
Ávila	1.202	305	897
Burgos	2.465	1.819	646
León	2.035	726	1.309
Palencia	817	173	644
Salamanca	2.011	658	1.353
Segovia	1.251	451	800
Soria	1.098	276	822
Valladolid	2.983	746	2.237
Zamora	685	119	566
Castilla y León	14.547	5.273	9.274

Fuente: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Estadística de Migraciones".

La comunidad de Castilla y León cuenta en el primer semestre de 2022, con un saldo exterior de 9.274 personas extranjeras, 14.547 inmigraciones y 5.273 emigraciones.

La provincia de Castilla y León con mayor saldo exterior es Valladolid, 2.237 personas, seguido de Salamanca, 1.353, y León con 1.309. El mayor número de inmigraciones, 2.983, se produce en Valladolid y el mayor número de emigraciones en Burgos con 1.819.

#### **Personas extranjeras inscritas en el Padrón Continuo por áreas geográficas**

Los datos del Instituto Nacional de Estadística del 2022, muestran un total de 144.925 personas extranjeras inscritas en el Padrón Continuo de Castilla y León. Dentro de la comunidad, es Valladolid la provincia con mayor número de personas extranjeras inscritas con 29.202, seguido de Burgos con 29.038 personas.

Respecto a las nacionalidades, la marroquí es la más numerosa con un 16,57%, seguida de la rumana con un 15,13% de personas extranjeras, y en tercer lugar, la nacionalidad búlgara con un 13,13%.



### 1.3.4. La Inmigración en Valladolid

La población extranjera residente en Valladolid ha experimentado un aumento progresivo desde el año 2019.

#### Datos demográficos población extranjera Valladolid

AÑO	CIFRA	PORCENTAJE
2019	14.761	4,92%
2020	16.347	5,44%
2021	16.762	5,63%
2022	18.969	6,37%
2023	21.950	7,31%
2024	24.412	8,07%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Ayuntamiento de Valladolid.

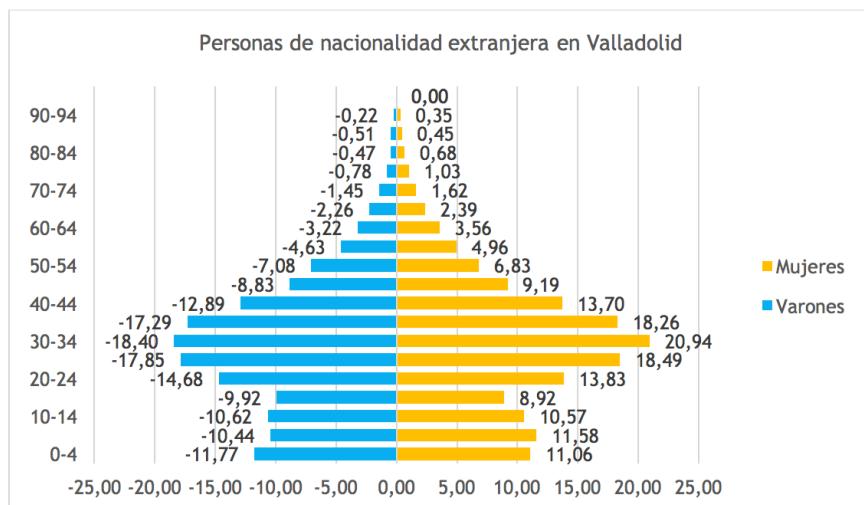
En el año 2019 la población extranjera de la ciudad era de 14.761 personas, representando el 4,92% del total de la población, en la actualidad es de 24.412 personas, representando el 8,07% del total de la población del municipio (302.380 personas), a las que habría que sumar la población de origen extranjero que actualmente está nacionalizada, y que según datos del departamento de Información y Administración electrónicas del Ayuntamiento alcanzan un 13,20% de la población censada en Valladolid. (Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Ayuntamiento de Valladolid, 2024).

En nuestra ciudad están empadronadas personas de 130 nacionalidades, siendo los continentes más representativos América con un 51,2%, Europa 23,89% y África 18,38%. Las nacionalidades con mayor presencia en Valladolid son la colombiana con 16,79%, la marroquí 14,68%, la venezolana con 9,89% y la búlgara con 7,73% de la población.

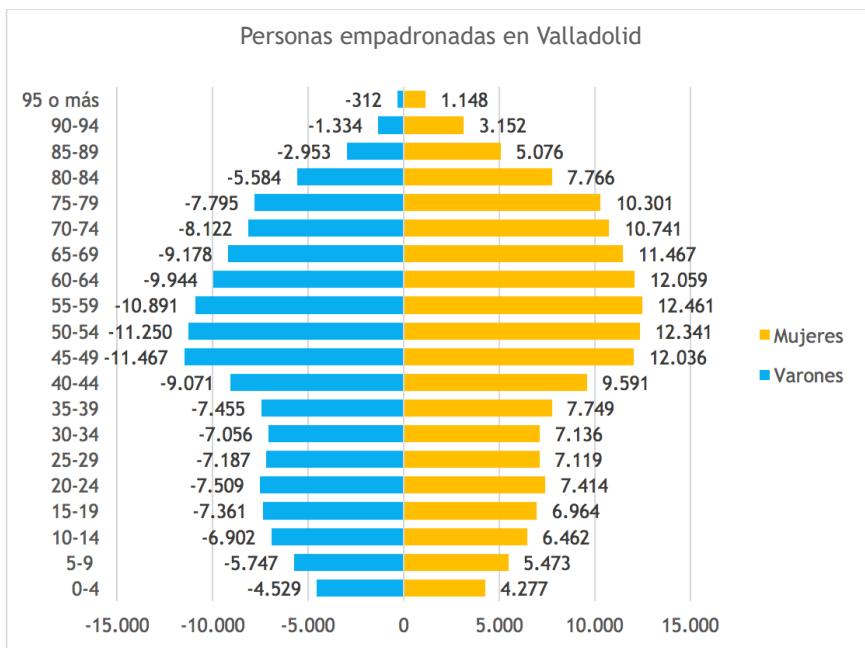
Por sexo el 51,66% de la población inmigrante son mujeres y el 48,34% hombres, sin embargo, hay que destacar que mientras que de las personas originarias del continente americano el 55,37% son mujeres, en el caso de emigrantes procedentes de África hay una presencia mayoritaria de hombres representando el 58,25% de esta población.

Por zona de residencia la población migrante se asienta mayoritariamente (en un 49%) en las zonas de: Delicias y Caamaño-Las Viudas (5.787 personas), Rondilla (2.012 personas), Pajarillos bajos (1.898 personas), Circular (1.167 personas inmigrantes) y Paseo Zorrilla alto (1.091 personas).

#### Personas empadronadas en Valladolid según edad y sexo (2024)



Fuente: Ayuntamiento de Valladolid, 2024.



Fuente: Ayuntamiento de Valladolid, 2024.

Si analizamos la población de Valladolid y la población inmigrante por género, vemos que la diferencia es poco significativa. Mientras que la población inmigrante cuenta con un 48,34% de hombres y un 51,66% de mujeres, cuando analizamos el censo total de población de Valladolid, hay un menor porcentaje de hombres, que suman el 47,39% de la población frente a un 52, 61% de mujeres.

En cambio, comparando ambos gráficos, se muestra una diferencia significativa en la franja de edad entre 0 y 14 años, en la cual hay un 50,54% más de personas con nacionalidad extranjera respecto al total de las empadronadas en Valladolid. Algo similar ocurre en las posteriores hasta los 45 años, donde



la población extranjera supera con creces las cifras de la población nacional. Pero, a partir de los 45 años, ocurre todo lo contrario, el porcentaje de población con nacionalidad extranjera es significativamente menor. Estos datos suponen que en un futuro próximo **la población envejecida será en mayor medida nacional, mientras que la población activa del municipio tendrá un mayor porcentaje de población extranjera.**

En 2023, la edad media de la población de Valladolid, según el INE, se establece en los 47,7 años, con un 27,7% de personas con 65 o más años y un 12,3% de menores de 16 años. La media de la población extranjera es de 32,04 años, mientras que la población extranjera con 65 o más años representa un 6%, alcanzando el 33% la población extranjera menor de 16 años.

### **Migraciones exteriores en Valladolid**

- ***Inmigración procedente del extranjero por nacionalidad (INE, 2024).***

En el tercer trimestre de 2024, de julio a septiembre, según el INE, hay aproximadamente 860 inmigrantes más en la provincia de Valladolid, siendo los tres países de origen más numerosos Colombia con 410, Venezuela con 210 y Marruecos con 240 personas.

- ***Emigración con destino al extranjero por nacionalidad (INE, 2024).***

En cuanto a las emigraciones desde la provincia de Valladolid, según datos del 1 de octubre de 2024, en el tercer trimestre, se han producido 90 emigraciones de personas con nacionalidad marroquí, 140 de Colombia y 70 españolas, lo que suma un total de 300 emigraciones desde la provincia de Valladolid a otros países.

- **Saldo migratorio en la provincia de Valladolid (INE, 2024).**

Teniendo en cuenta el número de inmigraciones y emigraciones en la provincia de Valladolid desde el 1 de julio al 1 de octubre de 2024, hay un saldo migratorio positivo de 560 personas.

### Concesiones de nacionalidad

En la provincia de Valladolid se nacionalizaron 1.329 personas en 2023 (INE, 2023). Por parte de Europa hay 99 adquisiciones de nacionalidad destacando Rumanía como país procedente de las 35 personas que adquirieron la nacionalidad española en Valladolid, y, en segundo lugar, Bulgaria con 27 personas.

Por continentes, el primer lugar lo ocupa Sudamérica con 572 personas, seguido de África, con 340 y Centro América y Caribe con 266 adquisiciones. El cuarto puesto es de 29 personas con nacionalidad previa en América del Norte, posteriormente, Asia con 22, y una persona apátrida.

Desde 2017 hasta 2023 se han producido un total de 4.750 concesiones de nacionalidad en la provincia de Valladolid.





## Protección internacional - Asilo y Refugio

En la ciudad de Valladolid las entidades cuentan con programas de acogida e intervención con personas solicitantes o beneficiarias de protección internacional.

Según el estudio Asilo en cifras publicado por el Ministerio del Interior, en 2022 se cursaron 1.217 solicitudes de protección internacional en Valladolid, 67,20% presentadas por mujeres. La nacionalidad de las personas solicitantes fue muy diversa:

### Demandantes de Protección Internacional en Valladolid según país de origen

PAÍSES DE ORIGEN CON N° DEMANDANTES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL EN VALLADOLID 2022		
Afganistán 4	Costa de Marfil 3	Marruecos 6
Angola 3	Costa Rica 2	México 2
Argelia 3	Cuba 5	Perú 75
Argentina 3	El Salvador 26	República Dominicana 1
Bangladesh 3	Gambia 2	Rusia 4
Bielorrusia 1	Georgia 3	Senegal 4
Brasil 2	Guinea 1	Siria 3
Chile 2	Honduras 14	Sudán 1
Colombia 470	Mali 10	Venezuela 561

Fuente: Ministerio del Interior, 2022.

Además, según el INE en la provincia de Valladolid se han acogido a 548 personas ucranianas entre febrero de 2022 y junio de 2024, de las cuales el 58.35% son mujeres.

El programa de acogida en Valladolid cuenta, con la cesión de ocho pisos municipales y 23 pisos que aportan las ONG. Según los datos comunicados por las entidades que gestionan el programa, hasta el 31 de mayo de 2024 se atendieron a 100 personas, de las cuales 52 son mujeres y 48 hombres; 23 de las personas atendidas eran menores de edad. En los 8 pisos del ayuntamiento, en las mismas fechas, han sido acogidas 32 personas, de las cuales 20 son mujeres y 14 hombres; 12 de estas personas son menores de edad.

Los países de procedencia son: Brasil, Camerún, Colombia, Cuba, El Salvador, Georgia, Guinea Conakri, Honduras, Mali, Marruecos, Mauritania, Méjico, Nicaragua, Perú, Senegal, Siria, Ucrania, Venezuela.

### Otras variables socio-demográficas

#### EMPLEO

##### Variables más relevantes en materia de empleo según nacionalidad en España

	Más de 16 años	Personas activas	Personas inactivas	Personas ocupadas	Personas paradas	Tasa de actividad	Tasa de paro
Nacionales	41.629.600	24.577.100	17.052.400	17.823.000	2.754.100	59,04%	11,21%
Extranjeros	5.586.500	3.878.500	1.707.600	3.224.900	709.300	69,43%	16,85%

Fuente: INE Y EPA 3 trimestre de 2024. Elaboración propia.

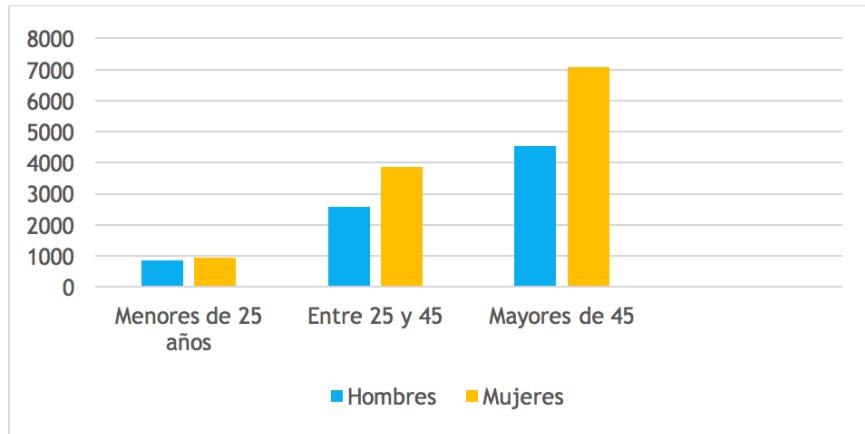
Debemos tener en cuenta que la tasa de actividad es el cociente entre el total de personas activas y la población de 16 y más años.

## Afiliaciones a la Seguridad Social en Valladolid

POBLACIÓN	GENERAL				PERSONAS AUTÓNOMAS	TOTAL AFILIACIONES
	TOTAL GENERAL	GENERAL	AGRARIO	HOGAR		
NACIONAL	232.088	191.096	3.070	3.411	34.509	266.597
EXTRANJERA	19.505	14.950	1.362	1.034	2.178	21.683

Fuente: TGSS. Elaboración propia.

## Demandantes de empleo por edad y sexo en la provincia de Valladolid

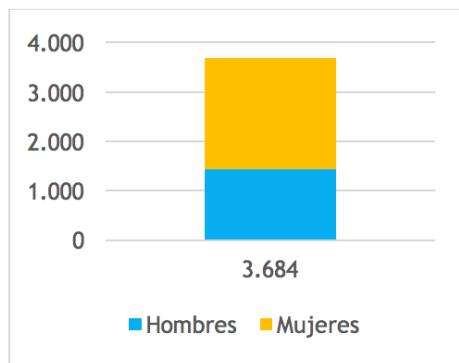


Fuente: SEPE, septiembre 2024.

### Población española:

- Total de personas demandantes empleo: 19.893
- Hombres y mujeres menores de 25 años: 855 H + 943M = 1.798
- Hombres y mujeres entre 25-45: 2.583 H+ 3.878 M= 6.461
- Hombre y mujeres mayores de 45: 4.543H + 7.091M = 11.643

### Demandantes de empleo de personas extranjeras en Valladolid



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023.



## PRESTACIONES SOCIALES

Ingreso Mínimo Vital de personas españolas y extranjeras en el municipio de Valladolid febrero 2024 (Instituto nacional de la Seguridad Social).

### Rentas: 4.881

- Nacionales: 4.256
- Personas extranjeras: 625

## EDUCACIÓN

Alumnado extranjero en Enseñanzas de Reg. General y de Reg. Especial (1) por titularidad del centro, comunidad autónoma y periodo. Ministerio de educación, formación profesional y deportes: 2023-2024.

### Población extranjera en Castilla y León: 31.977

- Alumnado extranjero en Educación Infantil: 5.487
- Educación Primaria: 11.197
- Educación Especial: 207
- ESO: 7.576
- Bachiller: 1.501
- FP, Grado Medio y Superior: 4.205
- Enseñanzas en régimen especial: 1.804

**Población extranjera en Valladolid:** según el Ministerio de Educación, formación profesional y deportes, en el curso 2023/2024 hay en Valladolid un alumnado extranjero total de 6.968 personas, lo que suponen un 7.8% del total del alumnado en los ciclos mencionados con anterioridad.



Cabe destacar, en el ámbito universitario, se cuenta con 480 estudiantes de origen extranjero, procedentes de 40 países, que se han incorporado en el curso 2024/2025 a la Universidad de Valladolid.

En cuanto a países de procedencia, el mayor número lo encontramos en Italia 192, seguido de Francia 55 y Alemania 29. En menor medida Nigeria, con 2 estudiantes y Montenegro e India, con 1.

## DIVERSIDAD RELIGIOSA

En Valladolid existen 11 entidades religiosas registradas como tal en el Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes. Cada entidad religiosa cuenta con uno o varios lugares de culto, contabilizándose 52 lugares de culto no católico (mezquitas, iglesias evangélicas, iglesias ortodoxas, centros budistas, movimientos gnósticos, testigos de Jehová, Fe Bahá'i, etc.) y 55 parroquias católicas.





### 1.3.5. Datos de la Comunidad Gitana

No existe un censo oficial de la población gitana, por lo que los datos que se ofrecen son los resultados de algunos estudios que deben tomarse como aproximaciones pues no se tiene datos absolutos.

#### Unión Europea

Desde el siglo XV se documenta la llegada de población gitana a Europa, distribuidos en la mayoría de países del continente, actualmente conforman la minoría étnica más numerosa residente en Europa, con una población total aproximada de 11.256.900 personas, según datos ofrecidos por el Consejo de Europa\*.

*\*PROGRAMA DE ACTUACIONES ESTRATÉGICAS CON LA POBLACIÓN GITANA EN CASTILLA Y LEÓN 2021-2030. Junta de Castilla y León, Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.*

Según datos de la Comunicación de la Comisión Europea, el porcentaje total de población gitana en los países miembros de la U.E. es de 1,73%. Es de 1,63% el mismo dato de los países fuera de la U.E. El mayor porcentaje de población gitana respecto a la población total del país, corresponde a Bulgaria, con un 10,33% (750.000 personas gitanas). Respecto al mayor número de personas gitanas, Rumanía cuenta con 1.850.000 personas gitanas, lo que supone un 8,32% de su población.

#### España

En España aproximadamente 730.000 residentes, que se ubican en toda la península siendo Andalucía, la comunidad con mayor presencia de población gitana llegando a los 300.000, cerca de la mitad del total a nivel nacional. Todas estas cifras son aproximaciones que parten de estudios previos sobre los que se han realizado proyecciones temporales. Alrededor del 1,57% del total de la población española).

En España se estiman alrededor de 725.000 personas gitanas, correspondiendo al 1,57% de la población total. Este porcentaje está por debajo de numerosos países como Hungría, República Eslovaca y en menor medida Grecia y república Checa, dentro de los países de la U.E. Como países europeos no miembros de la U.E, destacan Macedonia, 9,59%.

### Castilla y León y Valladolid

En Castilla y León, según los últimos datos ofrecido por Asociación Nacional Unión del Pueblo Romání en mayo del 2022, contamos con unos 29.000 residentes, siendo Valladolid, Burgos y León, las ciudades con mayor presencia, concretamente en Valladolid en torno a 9.000 personas de Valladolid pertenecen a la Comunidad Gitana.

## EDUCACIÓN Y POBLACIÓN GITANA

### Evolución nivel educativo a los 16 años según origen étnico

Nivel educativo alcanzado	Población gitana 2013	Población gitana 2018	Población gitana 2013	Población gitana 2018
No sabe leer ni escribir	7,0	5,5	1,9	0,8
Inferior a secundaria obligatoria	43,3	57,5	24,1	21,1
Secundaria obligatoria	39,4	23,6	34,1	27,3
Secundaria postobligatoria	8,1	9,8	27,5	23,2
Educación superior	2,3	3,5	12,4	27,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta sobre Integración y Necesidades Sociales de la Fundación FOESSA. 2018.

Nota: El resultado de educación superior para la población gitana puede estar afectado por el tamaño de la muestra.

Pese a seguir habiendo diferencias respecto al nivel educativo entre la población gitana y la no gitana, hay una clara mejora en cuanto al acceso educativo por parte de este grupo.

### 1.3.6. Conductas discriminatorias y delitos de odio

#### Distribución por años de los hechos reconocidos

HECHOS CONOCIDOS	2021	2022	2023	VARIACIÓN ÚLTIMO AÑO
ANTIGITANISMO	18	22	37	68,18%
ANTISEMITISMO	11	13	23	76,92%
CREENCIAS O PRÁCTICAS RELIGIOSAS	63	47	55	17,02%
RACISMO/ XENOFOBIA	639	755	856	13,38%
<b>TOTAL DELITOS E INCIDENTES</b>	<b>1.802</b>	<b>1.869</b>	<b>2.268</b>	<b>21,35%</b>

Fuente: Informe sobre la Evolución de los delitos de odio en España 2023. Oficina nacional de lucha contra los delitos de odio - Ministerio del Interior.

## En España

En el año 2023 según fuentes del Ministerio del Interior se han registrado 2.268 delitos e incidentes:

- 2.150 delitos de odio
- 118 infracciones administrativas y resto de incidentes.

**Tasa de delitos de odio, infracciones e incidentes de odio por cada 100.000 habitantes:**

- España: 4,72
- Castilla y León: 4,83.

## En Castilla y León, y Valladolid

**Conjunto de infracciones penales y administrativas y resto de incidentes que han sido conocidas por las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado.**

	Total de hechos	Anti- gitanismo	Racismo/ xenofobia
Castilla y León	115	2	33
Valladolid	13	0	6

Fuente: Informe sobre la Evolución de los delitos de odio en España 2023. Oficina nacional de lucha contra los delitos de odio - Ministerio del Interior.

## Número de hechos denunciados por personas que manifiestan ser víctimas o perjudicadas por alguna infracción penal

	Total de hechos	Anti-gitanismo	Racismo/ xenofobia
Castilla y León	105	1	37
Valladolid	17	0	9

Fuente: Informe sobre la Evolución de los delitos de odio en España 2023, Oficina nacional de lucha contra los delitos de odio - Ministerio del Interior.

## Atribución de participación en un hecho penal

	Total de hechos	Anti- gitanismo	Racismo/ xenofobia
Castilla y León	81	2	19
Valladolid	21	0	5

Fuente: Informe sobre la Evolución de los delitos de odio en España 2023, Oficina nacional de lucha contra los delitos de odio - Ministerio del Interior.

### Conjunto de hechos:

- Detención del autor “in fraganti”.
- Identificación plena del autor/a.
- Confesión verificada.
- Cuando la investigación revele que NO hubo infracción.

	Total de hechos	Anti- gitanismo	Racismo/ xenofobia
Castilla y León	95	2	31
Valladolid	12	0	6

Fuente: Informe sobre la Evolución de los delitos de odio en España 2023, Oficina nacional de lucha contra los delitos de odio - Ministerio del Interior.





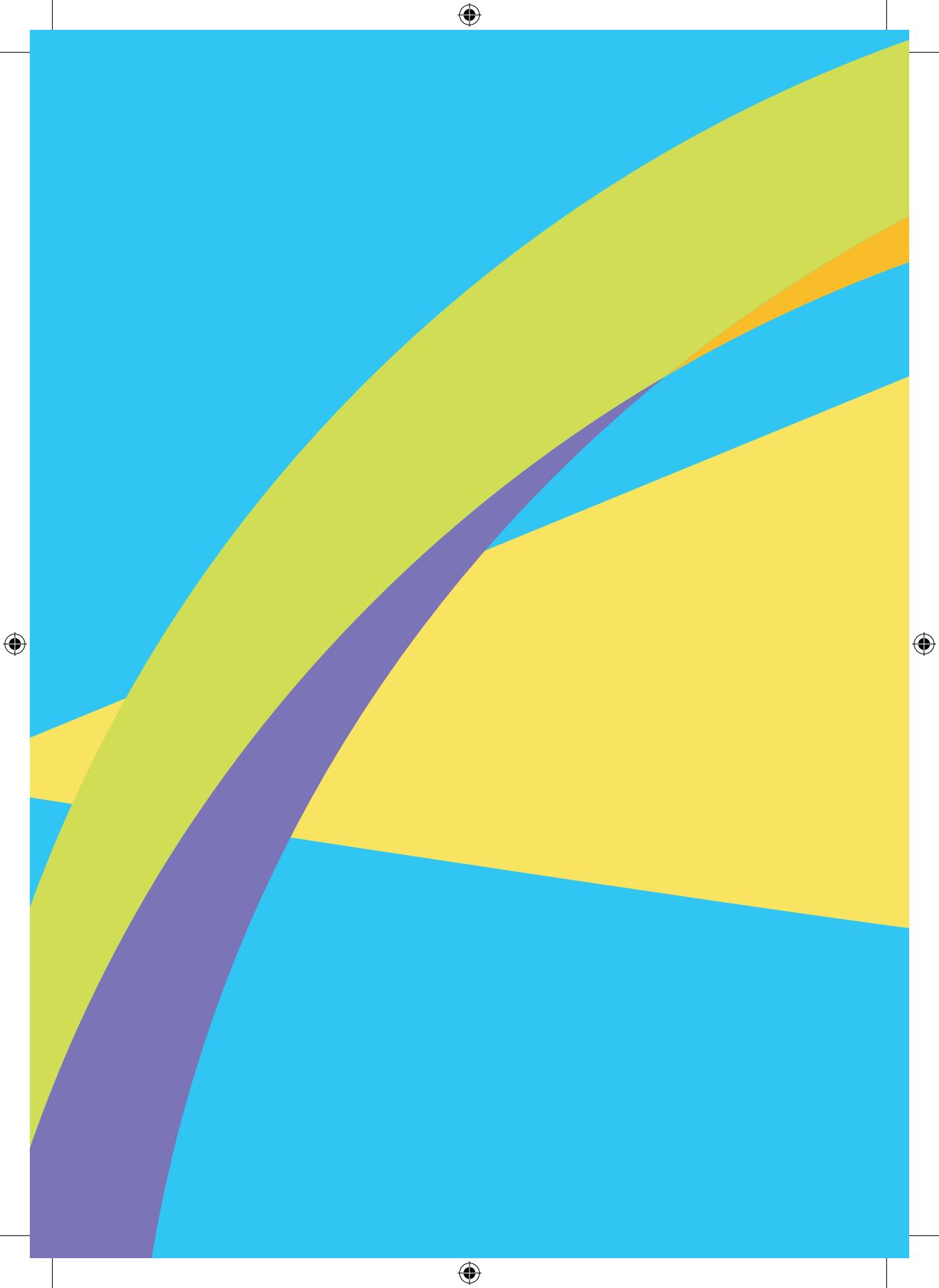
## 1.4. DIAGNÓSTICO Y RETOS

En base a la evaluación del primer Plan de Convivencia, se han visto aspectos a mejorar que se concretan en las siguientes aportaciones/propuestas de cara a la redacción de un nuevo plan, y que fueron las siguientes:

- Se aprecia la necesidad de mejorar los cauces de difusión de las actividades propuestas por el Plan, especialmente a la población migrante, y adecuar los horarios a sus necesidades o posibilidades de participación. También es necesario buscar nuevos canales para la difusión de las actividades del Plan a la población en general.
- El nuevo Plan debe tener más incidencia en los servicios generalistas para dar respuestas más adecuadas a una población cada vez más diversa. Incidir en la formación a impartir a los distintos profesionales de los servicios sociales, policía municipal, personal sanitario, docentes etc.
- Son necesarios servicios concretos que respondan a las necesidades específicas de las personas migrantes como clases de español, asesoramiento jurídico y sobre trámites administrativos, apoyo en el acceso a la vivienda y el empleo, etc.
- El tema del empleo es uno de los máximos instrumentos para la integración social y la mejora de la convivencia, en el que insisten todas las entidades consultadas. El Plan debería tener más en cuenta este aspecto proponiendo objetivos y acciones específicas que mejoren la empleabilidad a través de la formación, y el acceso al empleo de las personas inmigrantes. Especialmente se ve la necesidad de ofrecer acciones formativas a las que puedan acceder personas en situación irregular.

- Vemos la importancia de desarrollar acciones específicamente orientadas a fomentar la presencia de mujeres en todas las actividades propuestas por el plan, dado que muchas de ellas tienen trabajos de limpieza de hogares o cuidados de personas, lo que incide en su aislamiento social y dificulta su integración en la vida comunitaria.
- Incluir en el plan objetivos dirigidos a combatir el racismo y la xenofobia, con actuaciones específicas de defensa de los derechos humanos, la igualdad de trato y la no discriminación, que incluyeran la información y el asesoramiento a víctimas de delitos de odio.
- Dar un alcance transversal a este nuevo plan implicando a todas las concejalías, diseñando actuaciones concretas en cada caso, de cara a mejorar la participación e inclusión de las personas inmigrantes en todos los aspectos de la vida de la ciudad.
- Sería conveniente aportar espacios que favorezcan la participación y el intercambio a entidades y asociaciones. También impulsar espacios de encuentro en la diversidad, donde trabajar en el desmontaje de estereotipos y sesgos inconscientes que dificultan la convivencia en los entornos laborales y sociales.
- Son necesarias en el plan menciones expresas a la minoría étnica gitana, para que se definan actuaciones generalistas y también específicas. Reconocer la necesidad de apoyo del pueblo gitano a la hora de trabajar para combatir prejuicios, discriminación, falsos rumores, problemas de convivencia etc.

Potenciar el servicio de mediación que incluya mediación entre las personas y los servicios de la administración, y apoyo para la realización de trámites presenciales y/o telemáticos.



A large, stylized number '2' is centered within a solid blue circle. The '2' is white with a slight shadow, giving it a three-dimensional appearance. The circle has a thin black outline.

## REFERENTES





## 2. REFERENTES

### 2.1. PRINCIPIOS INTERCULTURALES



Hablamos de enfoque intercultural ante la convivencia de diferentes culturas en un plano de igualdad en el que ninguna de las culturas es considerada mejor que las demás y todas ellas se enriquecen gracias a su contacto con el resto. El enfoque intercultural se configura como una alternativa que promueve y favorece dinámicas inclusivas en todos los procesos de socialización, participación y convivencia.

La integración del enfoque de género, de derechos humanos e interculturalidad forman, un eje para entender la problemática y las dinámicas de los grupos humanos frente al pleno ejercicio de sus derechos.

En el enfoque intercultural subyacen principios indispensables:

- **IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN:**

El principio de igualdad establece que todas las personas que viven en nuestra ciudad puedan incorporarse a la sociedad en situación de igualdad en cuanto a los derechos, las oportunidades y las obligaciones, como ciudadanos y ciudadanas, sin ningún tipo de discriminación directa (cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona es tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable) o indirecta (cuando una disposición,



criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas). Para ello se arbitrarán las medidas oportunas, dentro de las competencias municipales, para que la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos y los servicios, sea un hecho para toda la ciudadanía sea cual sea su origen, su cultura o sus creencias.

- **ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS**

Configuran un marco de actuación desde el que se integran las normas y los principios reconocidos en la declaración de Derechos Humanos en las políticas, programas y servicios públicos, para toda la ciudadanía.

- **RECONOCIMIENTO Y VISIBILIZACIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL**

Basada en la aceptación y respeto por las diferencias, valorando sus características y aportaciones a la sociedad. Para ello se fomentará que las diferentes culturas presentes en la ciudad se relacionen en condiciones de igualdad, favoreciendo el diálogo, el entendimiento, la integración y el enriquecimiento de todos.

- **ENFOQUE COMUNITARIO Y PARTICIPATIVO**

Promoviendo la intervención de toda la ciudadanía, ya sea a nivel individual o grupal, y sea cual sea su origen cultural o sus creencias, en la definición de políticas y en la toma de decisiones respecto a la organización de los recursos y la definición de las acciones que tienen impacto en la promoción de las personas y el desarrollo de sus comunidades.

- **FOMENTO DE LA INTERACCIÓN SOCIAL EQUITATIVA Y POSITIVA**

Favoreciendo la interacción de personas y grupos de diferentes culturas en todos los ámbitos del espacio público, la expresión de sus diferentes rasgos culturales y la valoración positiva de sus aportaciones, potenciando la colaboración y la cooperación intercultural.

- **ENFOQUE DE GÉNERO**

Examinando los roles asignados a hombres y mujeres que se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. El marco diferencial del género marca los procesos migratorios de mujeres y hombres en todas sus fases, desde los motivos para migrar, el recorrido migratorio y los modos de insertarse en el país de destino.





## 2.2. METODOLOGÍA Y CRITERIOS DE ACTUACIÓN

El Ayuntamiento de Valladolid comprometido con los DDHH (derechos humanos), refuerza su compromiso con las acciones propuestas en este Plan, con un enfoque respetuoso e inclusivo en la gestión de la diversidad cultural.

- **TRANSVERSALIDAD:**

La gestión de la diversidad cultural debe incluir todas las áreas municipales, que se comprometen con favorecer la igualdad de trato y el acceso de toda la ciudadanía a los distintos recursos y servicios municipales, realizando los ajustes razonables que sean necesarios para favorecer un acceso universal.

- **COORDINACIÓN:**

Rentabilizar recursos, medios y esfuerzos dentro de la acción común por parte de las entidades públicas y las organizaciones sociales, apostando por una gestión eficiente de los recursos garantizando su eficacia.

- **PARTICIPACIÓN:**

Se asegura la presencia de personas, asociaciones y organizaciones implicadas en la gestión de la diversidad, generando espacios que faciliten la participación en el diseño, puesta en marcha y evaluación de las acciones propuestas, así como en la ejecución del presupuesto destinado



a la gestión de la diversidad cultural. El liderazgo de la Administración debe ir acompañado del diálogo y la colaboración de las organizaciones sociales y asociaciones de personas culturalmente diversas.

- **TRANSPARENCIA:**

Acceso a la información Ley 19/2013 de 9 de diciembre. El II plan de Convivencia ciudadana intercultural hará difusión de las actuaciones, de los datos, de la evaluación de los resultados y del impacto de las intervenciones.







## **MARCO COMPETENCIAL Y NORMATIVA**





### 3. MARCO COMPETENCIAL Y NORMATIVA

La gestión de la diversidad cultural, entendida como patrimonio común de la humanidad por la Declaración Universal de la Unesco, es indisociable a los derechos fundamentales de la persona, debe respetar y cumplir la legalidad vigente, que nos viene impuesta por normas de derecho internacional, europeo, estatal y de nuestra CCAA Castilla y León. Al mismo tiempo al tratarse de un plan municipal debemos acometer las competencias atribuidas a las entidades locales. (Ley 7/1985, reguladora de las Bases de Régimen Local en su artículo 25).

En los planes anteriores enumeramos de manera exhaustiva las principales normas a aplicar, por ello, vamos a referirnos a las novedades más relevantes de los últimos años.

#### NIVEL INTERNACIONAL

Pacto Mundial para la migración segura, ordenada y regular de Naciones Unidas, ratificado por España en 2018, supone el reconocimiento que la gestión de la inmigración debe basarse en la cooperación internacional y el pleno respeto de los derechos humanos de las personas inmigrantes.

Agenda 20/30 de Naciones Unidas para el desarrollo sostenible, suscrita por el Ayuntamiento de Valladolid, a fin de conseguir que toda la ciudadanía tenga los mismos derechos, promoviendo su bienestar, una educación inclusiva y un trabajo digno.



Convención de Ginebra de 1951 sobre el Estatuto del Refugiado, norma objeto de continua aplicación, por los conflictos armados, la intolerancia y la persecución a personas que deben solicitar asilo, siendo un derecho fundamental, de obligado cumplimiento.

### NIVEL EUROPEO

*Pacto de Migraciones y Asilo de la Unión Europea*, aprobado por el parlamento europeo en 2024, y que será de aplicación desde junio de 2026, su objetivo es completar las políticas de migración y asilo de los Estados miembros, con un mayor control fronterizo y una acción exterior reforzada. Se pretende unificar la gestión migratoria y establecer un sistema de solidaridad obligatoria.

El Consejo de Europa declara que “la Unión Europea se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, el Estado de derecho y la indivisibilidad de los derechos humanos y libertades fundamentales, siendo el gran reto actual la defensa de sus valores”.



Sin duda es actualmente un pacto muy controvertido y habrá que esperar, para verificar la eficacia de las medidas planteadas y el respeto de los derechos fundamentales en su aplicación.

*Plan de Acción de la Unión Europea Antirracismo (2020-2025) y el Marco Estratégico de la Unión Europea para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos.*

### NIVEL ESTATAL

*Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.*

*Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación*, su objetivo principal es prevenir, atender y eliminar cualquier posible vía de discriminación en nuestro país.

Estrategia nacional para la igualdad, inclusión y participación del pueblo gitano en España (2021-2030).

### COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN

En la CCAA de Castilla y León la Ley 3/2013, de integración de las personas inmigrantes en la sociedad, ve que la integración y la diversidad cultural es un motor de desarrollo y cohesión social.

El 15 de febrero de 2018, fue aprobado el IV Plan Estratégico de Cohesión Social de las Personas Inmigrantes y la Convivencia Intercultural en castilla y León (2018-2021), figurando entre sus principios la gestión positiva de la diversidad cultural.



*El Pacto Social por la gestión de la diversidad cultural y contra la discriminación en Castilla y León.* Medida prevista en el IV Plan Estratégico de Cohesión Social con las Personas Inmigrantes y la Convivencia Intercultural en Castilla y León (2018-2021). Con este pacto entidades públicas o privadas de la CCAA colaboran en la consecución de una convivencia en igualdad, sin discriminación y en la que se respete la diversidad cultural, entendida como un desarrollo activo y consciente de un proceso de aceptación y utilización de ciertas diferencias y similitudes que crean un valor añadido a la sociedad.

## AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID

El Ayuntamiento de Valladolid ha implementado políticas de acogida, promoción e integración de las personas inmigrantes. Así se aprobó el I Plan Municipal de para la Integración de la Población Inmigrante (2005-2008) cuyo objetivo era acoger, el II Plan Municipal de Inmigración y Convivencia Intercultural (2010-2013), que pretendía normalizar y promocionar a las personas inmigrantes, con el Plan Municipal de Convivencia Ciudadana Intercultural (2019-2023), emprendimos un nuevo reto, la convivencia pacífica en nuestro municipio, promoviendo el respeto y la tolerancia hacia los grupos que por su diversidad pudieran ser objeto de discriminación.

Con este II Plan de Convivencia consolidamos la gestión inclusiva, positiva, democrática e incluyente de la diversidad sociocultural de nuestra ciudad (étnica, lingüística, religiosa, cultural, etc.), en todos los ámbitos de convivencia.

Estos años de trabajo nos han enseñado la enorme complejidad que una comunidad diversa conlleva y los conflictos que puede llegar a experimentar, pero igualmente, reconocemos los enormes beneficios que una adecuada gestión de la diversidad aporta a una comunidad que avanza, se moderniza y mira al futuro con confianza. Por lo anteriormente reseñado hemos apostado

por la pertenencia a Redes comprometidas con esta diversidad, en el año 2022 nos incorporamos a la Red Europea de Ciudades Interculturales (RECI); también hemos colaborado con el proyecto Learn con experiencias de nuestro Ayuntamiento en la lucha contra el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia.

Así mismo formamos parte de la Red de Ciudades por la vida y contra la pena de muerte.

Colaboramos activamente con la FEMP y con la Fundación Pluralismo y Convivencia, nos hemos incorporado a la Red Española de Municipios por la Tolerancia, representando nuestros proyectos en materia de lucha contra cualquier forma de discriminación e intolerancia, implementando el reconocimiento de la diversidad en nuestro municipio.







4

## ESTRUCTURAS Y ÓRGANOS



## 4. ESTRUCTURAS Y ÓRGANOS

- **OBSERVATORIO MUNICIPAL DE DERECHOS HUMANOS**

El 1 de diciembre de 2015 aprobó, por unanimidad, en respuesta a una moción presentadas de varios grupos municipales la creación de observatorio municipal de Derechos Humanos que integre a todas aquellas organizaciones de la ciudad cuya actividad esté vinculada a este ámbito y que así lo deseen, así como a representantes de los Grupos Municipales que suscriben la moción y de otras fuerzas políticas sin presencia en el consistorio que lo demanden, con el objetivo de consensuar las medidas más oportunas a tomar desde la competencia municipal con respecto a esta materia.

- **CONSEJO DE SERVICIOS SOCIALES**

La participación social en las políticas del Ayuntamiento de Valladolid ha estado presente en la agenda pública desde hace más de 30 años.

Actualmente, el Consejo Municipal de Servicios Sociales, teniendo en cuenta la dilatada experiencia del Ayuntamiento de Valladolid en el ámbito de la participación social en servicios sociales, responde a la necesidad de canalizar la participación de la ciudadanía y de sus asociaciones.

El Consejo Municipal de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Valladolid es un órgano colegiado y complementario, de naturaleza participativa y de consulta no vinculante de la administración municipal, a través del cual se instrumenta la participación en las políticas municipales, de las asociaciones y organizaciones más representativas de intereses sociales de los distintos colectivos y áreas de actuación en materia de servicios sociales.

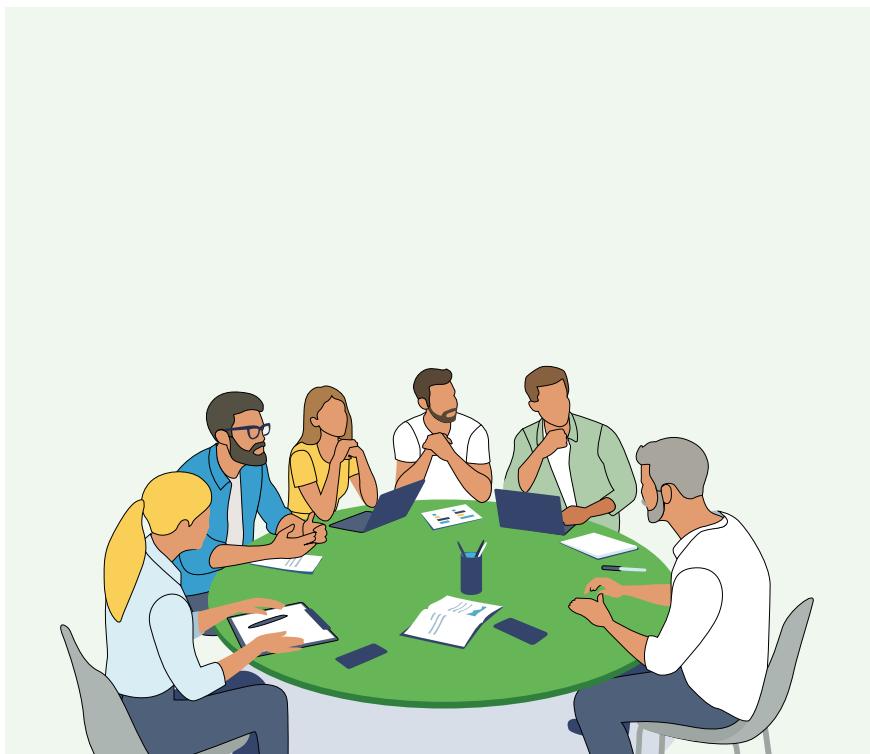
Entre sus funciones se encuentra prestar asesoramiento y consulta a la Concejalía competente en materia de servicios sociales y otros órganos municipales, en toda materia relacionada con el sector de población o el área de actuación correspondiente a las mesas de trabajo, en la ciudad de Valladolid. Por ello, para el desarrollo de sus funciones se organiza, entre otras, en las siguientes mesas de trabajo:

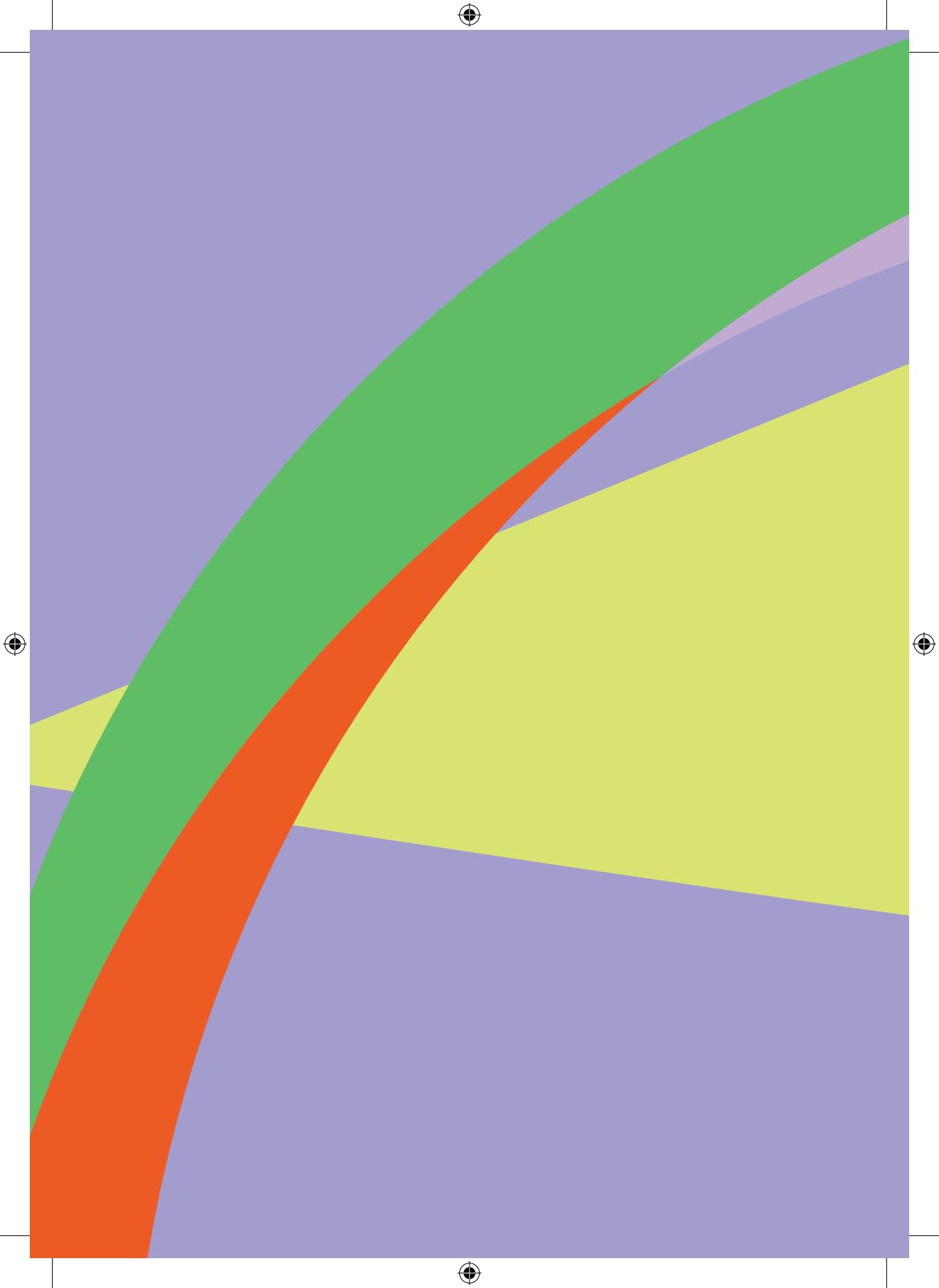
- Mesa de personas inmigrantes
- Mesa del pueblo gitano

#### • **MESA DE DIVERSIDAD RELIGIOSA**

Atendiendo a los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y, en particular, al derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión recogido en su art. 18, esta planificación reconoce la importancia del diálogo intercultural, y a la diversidad religiosa como un instrumento de promoción del respeto y entendimiento entre las personas, grupos y comunidades pertenecientes a las distintas confesiones presentes en nuestra ciudad.

La mesa de diversidad religiosa funciona como un grupo de trabajo y participación de las entidades religiosas de Valladolid, creando un espacio de reflexión y desarrollo de acciones dirigidas a favorecer el ejercicio de la libertad de conciencia y religión, teniendo en cuenta que su ámbito de actuación coincide con el límite competencial municipal en la materia.







A decorative bar at the top of the page is composed of a green triangle on the left and a purple triangle on the right, meeting at a white curved base.

# 5

## OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS





## 5. OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

### 5.1. OBJETIVOS

#### OBJETIVO GENERAL

Avanzar en la construcción de una ciudad inclusiva a partir de una convivencia intercultural satisfactoria que comparta los principios de igualdad de trato, respeto a la diversidad e igualdad entre mujeres y hombres.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Promover la igualdad de oportunidades de personas culturalmente diversas favoreciendo su inclusión y promoción social con perspectiva de género.

Afianzar la convivencia ciudadana intercultural a través de la mediación intercultural, la lucha contra la intolerancia y la discriminación y el fomento de la convivencia en los barrios.

Gestionar adecuadamente la diversidad cultural en la ciudad promoviendo la participación de la ciudadanía en ámbitos interculturales.



## 5.2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

### 1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La consecución de una sociedad cohesionada requiere que todos sus integrantes tengan garantizada la igualdad de condiciones y oportunidades. Este objetivo se alcanza ofreciendo una acogida con información personalizada para cada caso, acceso a recursos normalizados, atención especializada en áreas específicas de intervención, todo ello promoviendo la inclusión social de personas y familias diversas, superando las situaciones de discriminación teniendo en cuenta la perspectiva de género ya que los roles y expectativas son diferentes para cada sexo según los cánones y estereotipos culturales.

### 2. CONVIVENCIA INTERCULTURAL

La convivencia intercultural implica la aceptación de la diversidad y su reconocimiento como un valor positivo en un contexto de encuentro de diferentes culturas generado por el contacto entre personas y grupos pertenecientes a distintos sistemas sociales y culturales en un tiempo y espacio concretos.

En la ciudad de Valladolid se pone de manifiesto esta realidad entornos de convivencia cotidiana calles, barrios y espacios compartidos. La convivencia intercultural se construye día a día en un proceso, no exento de dificultades, pero también lleno de oportunidades.



### 3. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

La declaración Universal de Derechos Humanos establece que los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos establecen las bases para la libertad, la justicia y la paz en el mundo.

El enfoque basado en los Derechos Humanos se traduce en un proceso abierto y participativo que involucra a todos los actores relevantes en el proceso de toma de decisiones y su implementación para la consecución de una ciudad accesible, inclusiva y equitativa.







6

## ÁREAS DE INTERVENCIÓN







## 6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

### 6.1. ACOGIDA E INCLUSIÓN SOCIAL

El proceso de construcción de una sociedad inclusiva y diversa contempla la acogida a personas migrantes como una acción de responsabilidad pública, siendo necesaria la colaboración de diversos actores de la sociedad civil.

La acogida es considerada la primera fase del proceso de inclusión social de las personas inmigrantes y personas solicitantes de protección internacional que pueden residir de forma estable en nuestra ciudad. De ello se deduce la importancia de contar con los mecanismos necesarios que creen las condiciones óptimas para iniciar una exitosa integración en la sociedad. La acogida comienza antes de la llegada de estas personas con la planificación de recursos y continua hasta que las mismas participen en los servicios públicos de carácter general, atendiendo al principio de normalización.

En esta primera fase es fundamental contar con servicios de información, orientación y acompañamiento, así como, prestar apoyos en aquellas necesidades específicas del colectivo de inmigrantes.

La inclusión social se considera como el proceso por el cual se garantiza la participación en igualdad de condiciones, derechos y deberes en los ámbitos económico, social, cultural y político de la comunidad receptora. Por este motivo, es importante implementar las medidas necesarias que cubran sus necesidades específicas.



## A1 ACOGIDA E INCLUSIÓN SOCIAL

Objetivo: Proporcionar acogida y apoyo a las personas inmigrantes en sus necesidades específicas, además de ofrecer posibilidades de promoción atendiendo al principio de normalidad.

Actuaciones	Indicadores (disgregar por género cuando sea posible).	Área municipal responsable
Atención social desde la red de CEAS a personas inmigrantes en situación de necesidad.	Nº personas inmigrantes atendidas Nº prestaciones concedidas	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Atención social desde el programa de personas indomiciliadas y transeúntes.	Nº derivaciones Nº seguimientos	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Trabajo en red entre los distintos servicios municipales y con las entidades sociales.	Nº reuniones mantenidas Nº contactos realizados	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Amparo a personas susceptibles de protección internacional.	Nº personas atendidas Nº personas alojadas en pisos municipales Nº seguimientos	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Estudio y elaboración de informes de arraigo social/efuerzo de integración, según la normativa vigente en cada momento.	Nº solicitudes recibidas Nº informes elaborados	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Acompañamiento, interpretación y traducción en los casos con intervención de los servicios municipales.	Nº personas beneficiarias Nº servicios/acompañamientos realizados Nº seguimientos	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Información sobre recursos de la ciudad destinados a las necesidades específicas de las personas migrantes, con actualizaciones periódicas.	Nº actualizaciones Nº ejemplares impresos y/o distribuidos	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Formación del español como segunda lengua a persona inmigrante que lo requieran a través del programa municipal de “Aprendizaje a lo largo de la vida”.	Nº personas beneficiarias Nº servicios/programas ofrecidos Nº horas impartidas Grado satisfacción participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales

## A1 ACOGIDA E INCLUSIÓN SOCIAL

Objetivo: Proporcionar acogida y apoyo a las personas inmigrantes en sus necesidades específicas, además de ofrecer posibilidades de promoción atendiendo al principio de normalidad.

Actuaciones	Indicadores (disgregar por género cuando sea posible).	Área municipal responsable
Apoyo, acompañamiento, interpretación y traducción para personas y familias en especial situación de vulnerabilidad.	Nº personas beneficiarias Nº servicios prestados	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Apoyo económico a través de subvenciones a entidades sociales para el desarrollo de programas de formación para el aprendizaje del español.	Nº proyectos subvencionados Nº personas participantes por cada proyecto	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Formación en valores constitucionales y estatutarios de Castilla y León, referentes culturales de Valladolid y las estructuras de participación.	Nº cursos desarrollados Nº horas impartidas Nº personas participantes Grado satisfacción participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Apoyo en el acceso al mercado de trabajo y autoempleo, mejora de las competencias laborales y mejora de la gestión de la diversidad cultural en espacios de trabajo en colaboración con las organizaciones sociales, sindicales y empresariales.	Nº personas orientadas Nº talleres impartidos Nº personas formadas Nº asesoramientos realizados Nº empresas sensibilizadas Nº actividades/materiales sensibilización a empresas	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Desarrollo de actividades de reconocimiento y difusión de la contribución de la inmigración en sectores claves de la economía local.	Nº actividades de reconocimiento realizadas Nº sectores laborales Nº participantes en actividades	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Inclusión de colectivos cultural y étnicamente diversos en las medidas y actuaciones municipales de apoyo al acceso a la vivienda.	Nº actuaciones Nº personas beneficiarias	Área de Urbanismo y Vivienda -Sociedad Municipal de Suelo y Vivienda (VIVA)



## 6.2. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL

El concepto de cultura ha sido estudiado ampliamente desde distintos enfoques, tomando la definición clásica se considera “*el sistema de creencia, valores, costumbres, conductas y artefactos compartidos, que los miembros de una sociedad usan en la interacción entre ellos mismos y con su mundo, que son transmitidos de generación en generación a través del aprendizaje*” (Plog y Bates 1980). Los cánones culturales se ven transformados en un contexto de diversidad cultural. En la actualidad, claramente, nos encontramos inmersos en sociedades culturalmente diversas debido a los procesos de globalización, entre los que se encuentra la interacción digital y los movimientos migratorios.

*Las tres situaciones de sociabilidad que podemos encontrar en contextos de diversidad cultural son la hostilidad, coexistencia y convivencia* (Giménez, Álamo y Pérez del Olmo 2015). La hostilidad se caracteriza por la desconfianza, el recelo, la intolerancia y la discriminación de forma explícita o latente. La coexistencia implica que el conjunto de personas que integran la comunidad cohabita en un espacio y tiempo determinados, sin relación significativa, dándose situaciones estancadas y pasivas. Finalmente, la convivencia implica la existencia de relaciones pacíficas, caracterizadas por el respeto y el diálogo en espacios y situaciones que se caracterizan por la confluencia de culturas.

La gestión de la diversidad puede obedecer a varios modelos que van desde la exclusión que incorporan la discriminación, segregación o eliminación, hasta la inclusión que comprende la homogeneización o la aceptación de la diversidad cultural como positiva. En los modelos de inclusión se encuentran la asimilación, la fusión cultural, el multiculturalismo y la interculturalidad. Esta planificación apuesta por el modelo de inclusión intercultural.

La cultura juega un papel fundamental en la construcción de las diferencias entre mujeres y hombres, ya que establece normas, valores y roles de género para cada sexo que debe seguir dentro de una sociedad. Estas diferencias no son naturales, sino que son el resultado de tradiciones, creencias y estructuras sociales que varían según el contexto cultural, así la cultura no sólo moldea la manera en que se perciben las capacidades y comportamientos de mujeres y hombres, sino que también influye en las oportunidades y limitaciones que cada uno enfrenta en su vida cotidiana. Todo lo expuesto se complica cuando coexisten y conviven diferentes grupos culturales, por lo que este aspecto es importante tenerlo en cuenta en la planificación.

## A2 GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL

Objetivo: Realizar una adecuada gestión de la diversidad cultural de la ciudad en los distintos ámbitos de la acción municipal que redunde en la prevención de conflictos convivenciales y en la mejora del diálogo intercultural.

Actuaciones	Indicadores (disgregar por género cuando sea posible).	Área municipal responsable
Desarrollo de acciones informativas y formativas sobre técnicas de gestión de la diversidad dirigidas a distintos agentes de la sociedad vallisoletana.	Nº acciones formativa Nº personas asistentes Nº organizaciones participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Identificación y reconocimiento de personas y/o entidades comprometidas con los valores de convivencia y respeto a la diversidad.	Nº reconocimientos Nº actos desarrollados	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Desarrollo de programas y actuaciones que incidan en el intercambio del conocimiento de la diversidad y la multiculturalidad.	Nº programas Nº actuaciones Nº entidades/asociaciones/colectivos Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Encuentros de responsables municipales y representantes de las confesiones religiosas en la mesa de diversidad religiosa.	Nº reuniones mantenidas Nº confesiones Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales

## A2 GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL

Objetivo: Realizar una adecuada gestión de la diversidad cultural de la ciudad en los distintos ámbitos de la acción municipal que redunde en la prevención de conflictos convivenciales y en la mejora del diálogo intercultural.

Actuaciones	Indicadores (disgregar por género cuando sea posible).	Área municipal responsable
Incorporación de los representantes de las comunidades religiosas en aquellos actos públicos del Ayuntamiento en que por su naturaleza sea oportuno.	Nº actividades o actos	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Apoyo, promoción y desarrollo de actividades de diálogo para comprender los múltiples aspectos religiosos y el respeto a la libertad de culto.	Nº actividades/eventos/talleres Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Página Web actualizada sobre diversidad religiosa en la ciudad que incluye mapa de localización de entidades religiosas y calendario interreligioso de festividades que se actualiza frecuentemente.	Nº usuarios/periodo Nº visitas	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Elaboración de materiales y desarrollo de encuentros formativos e informativos sobre estrategias de gestión de la diversidad cultural en las empresas.	Nº folletos, infografías, etc. elaborados y distribuidos Nº empresas participantes Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Acciones formativas e informativas en materia de modelos de gestión de la diversidad en espacios educativos, comunitarios, profesionales, etc.	Nº asociaciones/entidades participantes Nº personas informadas	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Acciones formativas o informativas en materia de gestión policial de la diversidad a policía Municipal.	Nº actividades formativas Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales Área de Salud Pública y Seguridad Ciudadana



### 6.3. CONVIVENCIA Y ESPACIOS DE ENCUENTRO

Como se ha destacado anteriormente, esta planificación se posiciona en el modelo de gestión de la diversidad de inclusión intercultural, caracterizado por las estrategias de trabajo comunitario que favorecen la inclusión de espacios públicos como lugares de encuentro e intercambio de información y apoyo.

Los espacios de relación facilitan acciones de interés colectivo desde los principios de igualdad, respeto e interacción positiva. Igualmente, facilitan la relación entre las asociaciones cívicas y las instituciones públicas y privadas para el desarrollo de iniciativas surgidas desde y para la ciudadanía que contribuyen al desarrollo de la participación en la vida local favoreciendo la convivencia.

La creación de espacios de encuentro es fundamental para fortalecer la cohesión social y fomentar la participación activa de todos los miembros de la comunidad. Estos espacios proporcionan lugares de reunión, socialización y colaboración, y además promueven el sentimiento de pertenencia y unidad. La convivencia se manifiesta en los ámbitos sociales, comunitarios, culturales, educativos, deportivos, de ocio, etc., y muy especialmente en los ámbitos territoriales más cercanos, entre los que destaca el barrio.

Los barrios de Valladolid han ido evolucionando de manera simultánea a la ciudad con la presencia de una ciudadanía más compleja y heterogénea, además, cada barrio cuenta con su propia historia y singularidades que le son inherentes. Por ello, es importante desarrollar actuaciones específicamente diseñadas y ajustadas a la realidad diversa de cada barrio.

## A3 CONVIVENCIA Y ESPACIOS DE ENCUENTRO

Objetivo: Facilitar la convivencia en la diversidad superando la mera coexistencia entre individuos y grupos, fomentando el sentimiento de pertenencia.

Actuaciones	Indicadores (disgregar por género cuando sea posible).	Área municipal responsable
Actividades de desarrollo comunitario intercultural en la programación de los consejos sociales de barrio.	Nº consejos sociales implicados Nº actividades	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Actividades de sensibilización intercultural en programas municipales de animación comunitaria con grupos de niños y niñas y grupos de personas adultas.	Nº personas participantes Nº actividades	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Seminarios de intercambio de experiencias y buenas prácticas en gestión de la diversidad con municipios de países emergentes, en el marco del programa de cooperación técnica.	Nº seminarios Nº municipios representados Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Celebración de un evento anual a favor de la convivencia y la diversidad cultural con una programación de actividades lúdicas que generen espacios de encuentro ciudadana.	Nº actuaciones Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Desarrollo de actividades ciudadanas interculturales en los centros cívicos de la ciudad.	Nº actividades Nº personas participantes	Área de Participación Ciudadana y Deportes
Puesta a disposición de espacios comunitarios para que las entidades y asociaciones cultural y étnicamente diversas puedan realizar actividades interculturales, educativas y lúdicas.	Nº asociaciones/entidades Nº actividades	Área de Participación Ciudadana y Deportes

## A3 CONVIVENCIA Y ESPACIOS DE ENCUENTRO

Objetivo: Facilitar la convivencia en la diversidad superando la mera coexistencia entre individuos y grupos, fomentando el sentimiento de pertenencia.

Actuaciones	Indicadores (disgregar por género cuando sea posible).	Área municipal responsable
Colaboración con los recursos de información turística tendente al conocimiento de la ciudad por parte de la población culturalmente diversa residente en la ciudad.	Nº colaboraciones Nº actividades realizadas Nº personas participantes	Área de Turismo, Eventos y Marca Ciudad Fundación Casa de la India
Incorporación de la perspectiva intercultural en las actividades culturales del municipio.	Nº actividades en las que se incluye la perspectiva intercultural	Área de Educación y Cultura
Desarrollo de talleres formativos de fomento de la convivencia intercultural dirigidos a las comunidades educativas de los centros escolares de la ciudad.	Nº talleres Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Realización de actividades de sensibilización destinadas a menores, con una metodología lúdica y cultural, que refuerzen el valor de la convivencia intercultural.	Nº actividades Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales

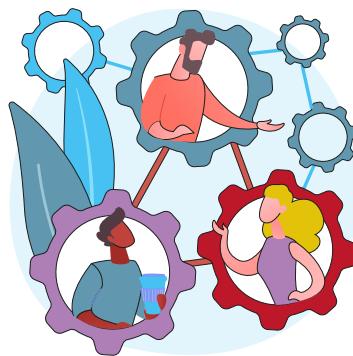


## 6.4. MEDIACIÓN INTERCULTURAL

Según el profesor Giménez Romero la mediación intercultural - o mediación social en contextos pluriétnicos y multiculturales- es una modalidad de intervención de terceras partes, en y sobre situaciones sociales de multiculturalidad significativa, orientada a la consecución del reconocimiento del otro y el acercamiento de las partes mediante la comunicación y comprensión mutua, el aprendizaje y desarrollo de la convivencia, la regulación de conflictos y la adecuación institucional, entre actores sociales o institucionales etnoculturalmente diferenciados.

La mediación se ha consolidado como uno de los mecanismos más efectivos para la resolución de conflictos, pues logra satisfacer a las partes en disputa. La mediación intercultural es una variante de la mediación social que encuentra su espacio de intervención en los conflictos surgidos de la falta de comunicación y entendimiento entre individuos y/o grupos que tienen por origen las distintas concepciones culturales.

Podemos decir que la mediación intercultural tiene por objetivo la creación de vínculos, hallar pasarelas comunicativas, anudar o reanudar lazos, reconciliar y favorecer la tolerancia y la convivencia entre los individuos.





## A4 MEDIACIÓN INTERCULTURAL

Objetivo: Favorecer la convivencia ciudadana en contextos sociales interculturales a través de la mediación preventiva y la resolución de conflictos.

Actuaciones	Indicadores (disgregar por género cuando sea posible).	Área municipal responsable
Difusión del servicio de mediación intercultural entre los servicios municipales y distintos agentes sociales de los ámbitos jurídico, educativo, sanitario, etc.	Nº encuentros informativos Nº campañas de mailing Nº folletos distribuidos	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Servicio de mediación intercultural con acciones mediadores en los ámbitos educativo, vecinal, comunitario, entre otros.	Nº mediaciones realizadas Nº personas beneficiarias directas e indirectas Nº asesoramientos realizados	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Desarrollo de acciones formativas dirigidas a futuras personas mediadoras, formales e informales, y a profesionales de entidades sociales.	Nº acciones formativas Nº actuaciones informativa Nº entidades/asociaciones/colectivos Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Jornadas de intercambio de experiencias y difusión de herramientas y procedimientos entre profesionales de la mediación intercultural.	Nº reuniones/jornadas mantenidas Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales



## 6.5. ANTIDISCRIMINACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El racismo, la xenofobia, antitanismo y otras formas de intolerancia atentan frontalmente contra la convivencia ciudadana. Todas estas manifestaciones de intolerancia se plasman en actitudes discriminatorias, hostiles e, incluso, violentas.

En este sentido, cobra un desafortunado protagonismo el discurso de odio que fomenta la humillación, el menoscabo, el acoso y el descrédito de personas o grupos en base a sus características inherentes (cultura, religión, etnia, sexo, etc.). Estos mensajes llegan cargados de estereotipos negativos, prejuicios injustos y estigmatización. El discurso de odio supone una amenaza para los valores democráticos, la estabilidad y la paz social, además de suponer un atentado para los Derechos Humanos.

También, los rumores suponen una amenaza para la convivencia. Estas declaraciones sobre personas, grupos o eventos, se difunden de una persona a otra sin que se demuestre su veracidad, su credibilidad se basa en que son tomadas por ciertas por muchas personas, y no porque haya pruebas directas que las sostengan. El poder de difusión de un rumor será el resultado de su multiplicación y de su ambigüedad.

La sensibilización es una herramienta fundamental para transformar paulatinamente la percepción y el discurso social discriminatorio. La sensibilización intercultural es el proceso de influencia comunicativa a distintos niveles, individual, grupal y social, con el objetivo de promover o ajustar actitudes y percepciones, que facilitan una reflexión generadora de cambios comportamentales, que tienden a generar actitudes favorables a la diversidad cultural, étnica, religiosa, etc.



## A5 ANTIDISCRIMINACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo: Favorecer la convivencia cohesionada libre de rumores y prevenir actitudes intolerantes y discriminatorias.

Actuaciones	Indicadores (disgregar por género cuando sea posible).	Área municipal responsable
Mantenimiento de la red anti-rumores con ONGs implicadas.	Nº encuentros Nº actividades conjuntas	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Desarrollo de actividades formativa, lúdico-educativas y/o de sensibilización para el fomento del pensamiento crítico frente a los rumores.	Nº actividades Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Implementación de acciones sensibilizadoras en múltiples ámbitos sociales de la ciudad.	Nº acciones Nº personas destinatarias Nº organizaciones participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Desarrollo de actividades destinadas la prevención de la discriminación y los delitos de ocio dentro de la programación municipal de ocio y tiempo libre juvenil.	Nº acciones Nº jóvenes participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales



## A5 ANTIDISCRIMINACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo: Favorecer la convivencia cohesionada libre de rumores y prevenir actitudes intolerantes y discriminatorias.

Actuaciones	Indicadores (disgregar por género cuando sea posible).	Área municipal responsable
Programación de talleres de prevención de la intolerancia y los delitos de odio en centros educativos de la ciudad.	Nº talleres Nº alumnos/as participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Actividades formativas en torno a la desinformación y el discurso de odio destinadas a personal municipal y de entidades sociales implicadas.	Nº formaciones Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Celebración de una jornada anual de convivencia y prevención de la discriminación a desarrollar en centros de educación secundaria.	Nº actividades por jornada Nº alumnos/as participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Elaboración de un folleto informativo y realización acciones formativas para el personal municipal que facilite la detección y derivación en situaciones de discriminación racial o étnica.	Nº folletos editados Nº acciones formativas Nº derivaciones	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales

## 6.6. LIDERAZGO Y GOBERNANZA

El impulso de políticas de fomento de la convivencia respetuosa e inclusiva requiere del compromiso y el liderazgo político que garantice la incorporación de la perspectiva intercultural en el conjunto de políticas. También es necesario desarrollar un trabajo proactivo que genere amplios consensos que garanticen la sostenibilidad de estas políticas.

La gobernanza intercultural hace referencia a cómo los responsables y la programación de la gestión estratégica municipal incorpora la diversidad. Está relacionada con la representación de las minorías, la participación, la competencia intercultural de los empleados y empleadas de la administración, con el nivel de influencia de los colectivos étnica y culturalmente diversos o con los procedimientos establecidos para escuchar las iniciativas y aportaciones de estos colectivos. Se trata de una dimensión transversal y territorial dotada de los instrumentos adecuados para garantizar el despliegue, la coordinación, el seguimiento y la evaluación de impactos.



## A6 LIDERAZGO Y GOBERNANZA

Objetivo: Fomentar el reconocimiento y respeto a la diversidad en la ciudadanía a través de liderazgo y compromiso político.

Actuaciones	Indicadores (disgregar por género cuando sea posible).	Área municipal responsable
Designación de personal técnico responsables por cada área municipal en el desarrollo de plan.	Nº áreas implicadas Nº responsables	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Información para representantes políticos y técnicos sobre la realidad multicultural de la ciudad y sus implicaciones en la gestión municipal.	Nº informaciones/ comunicaciones	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Conmemoración de días señalados a favor de la convivencia ciudadana y de rechazo de actitudes intolerantes y hostiles.	Nº días conmemorados Nº actividades programas Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Enfoque intercultural en la oferta formativa destinada al personal municipal.	Nº cursos Nº participantes por curso Nº Áreas municipales implicadas	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Diseño, implementación y evaluación de un plan de comunicación que ponga el valor la contribución social de la diversidad.	Nº medios/plataformas/ espacios utilizados Nº campañas difusión de actividades	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Mantenimiento de los órganos y estructuras municipales de participación con entidades representativas de las personas inmigrantes, comunidad gitana y entidades religiosas.	Nº foros/estructuras Nº encuentros	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Incorporación y pertenencia a redes de ámbito local y otras, en el marco de los Derechos Humanos.	Nº redes Nº encuentros/actividades	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales

## A6 LIDERAZGO Y GOBERNANZA

Objetivo: Fomentar el reconocimiento y respecto a la diversidad en la ciudadanía a través de liderazgo y compromiso político.

Actuaciones	Indicadores (disgregar por género cuando sea posible).	Área municipal responsable
Participación en foros de debate, intercambio y formación impulsados por estas redes.	Nº foros/encuentros	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Pertenencia y asistencia a Comisiones Técnicas en coordinación con las entidades sociales y otras administraciones locales.	Nº encuentros/reuniones	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Elaboración y publicación de un informe estadístico anual de la situación de las personas inmigrantes en la ciudad.	Nº ejemplares impresos Nº medios difusión empleados	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Desarrollo del trabajo del Observatorio Municipal de Derechos Humanos con la creación de grupos de estudio sobre los derechos en distintos sectores de población.	Nº reuniones y coordinaciones Nº informes/estudios elaborados	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales





## 6.7. PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO

La participación social es un elemento esencial en el desarrollo de una comunidad, para ello es necesario garantizar que los efectos de la transformación social se mantengan en el largo plazo y supongan una mejora real de la convivencia.

La participación efectiva supone estar presente en los procesos, ser tomado en cuenta, involucrarse, responsabilizarse e intervenir directamente en la definición, ejecución y evaluación de las políticas interculturales de nuestro municipio. Para ello, se cuentan con las estructuras formales de participación abiertas a la participación de los colectivos cultural y étnicamente diversos. Las asociaciones responden a la necesidad humana de reunirse, dialogar, intercambiar opiniones, compartir inquietudes y experiencias, en el caso de las personas migradas suponen un apoyo en las primeras fases del proceso migratorio, especialmente en los momentos de mayor sentimiento de aislamiento y soledad frente a un entorno desconocido. Aunque algunos autores alertan del peligro de replegamiento étnico y la reproducción de esquemas propios de la sociedad de origen, prevalece la tesis de que estas asociaciones actúan como catalizador del proceso de integración social, siendo la base de su acción colectiva a favor de la deseada integración.

El tejido asociativo de las personas migrantes en nuestro municipio es aún, incipiente y débil, los bagajes y responsabilidades personales tienen mucho peso a la hora de adquirir un compromiso sólido y estable. Por ello es importante crear canales de comunicación y diálogo que acerquen la Administración a estos agentes sociales, recojan sus inquietudes y expectativas y se programen actuaciones de apoyo, refuerzo y empoderamiento.



## A7 PARCIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO

Objetivo: Fomentar la participación de las personas cultural y étnicamente diversas y fortalecer el tejido asociativo contribuyendo a la integración efectiva de colectivos diversos.

Actuaciones	Indicadores (disgregar por género cuando sea posible).	Área municipal responsable
Inclusión e implicación de las asociaciones de personas inmigrantes y minorías étnicas en los órganos de participación municipal.	Nº asociaciones participantes Nº reuniones/encuentros	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Participación de las asociaciones en diversos actos a favor del respeto a la diversidad y la convivencia.	Nº actividades Nº asociaciones participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales
Apoyo técnico y formación a las asociaciones en la mejora de su autonomía, capacidad de gestión y acceso normalizado a recursos municipales.	Nº actividades Nº asociaciones participantes Nº personas participantes	Área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales



